



RÉGION ACADÉMIQUE
GUYANE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Analyse de la base de
données sociales
de l'année civile 2024

2026

ACADÉMIE DE GUYANE

Introduction :

Présentation du rapport social unique

Le Rapport Social Unique (RSU) est issu de l'article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui l'a institué conjointement avec la Base de Données Sociales (BDS). Cette évolution s'inscrit dans une démarche de modernisation de la gestion des ressources humaines publiques, visant à renforcer la connaissance des effectifs, des parcours professionnels et des conditions de travail des agents.

Le RSU est désormais codifié dans le Code général de la fonction publique par l'ordonnance du 24 novembre 2021, aux articles L. 231-1 à L. 232-1.

Il poursuit plusieurs objectifs :

- Contribuer à la définition d'une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines au sein des administrations, collectivités territoriales et établissements publics ;
- Constituer un support d'analyse et d'échange dans le cadre du dialogue social, notamment lors des débats relatifs à l'évolution des politiques de ressources humaines avec les comités sociaux ;
- Permettre une meilleure compréhension des caractéristiques et des évolutions de la situation des agents.

Les choix de présentation du RSU de l'académie de Guyane

Les modalités de présentation du RSU diffèrent selon les académies, chacune ayant fait le choix d'une approche adaptée à ses objectifs et à son contexte.

Certaines académies présentent l'ensemble des indicateurs réglementaires de manière exhaustive en les accompagnant d'analyses détaillées, parfois complétées par des focus thématiques. D'autres reprennent l'organisation des indicateurs obligatoires tout en sélectionnant les données qu'elles souhaitent mettre particulièrement en avant. Certaines ont également choisi une présentation davantage centrée sur leur stratégie académique et leurs priorités en matière de ressources humaines. Pour l'académie de Guyane, le choix a été fait de distinguer clairement la Base de Données Sociales Académique (BDSA), qui constitue un outil de travail partagé entre l'administration et les organisations syndicales, du Rapport Social Unique.

Ainsi, le présent RSU s'attache à mettre en lumière un nombre limité d'indicateurs considérés comme particulièrement représentatifs de la situation des services académiques, de leurs caractéristiques propres et des enjeux liés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette approche vise à rendre le document plus accessible et à permettre une lecture globale de la situation de l'académie, tout en conservant un lien direct avec la BDSA. À cette fin, le plan retenu reprend l'organisation thématique des données telle qu'elle apparaît dans la Base de Données Sociales.

Élaboration du Rapport Social Unique

La réalisation du RSU a mobilisé plusieurs services de l'académie :

- le Service des statistiques académiques (SSA) ;
- la Direction des ressources humaines (DRH) ;
- la Direction des systèmes d'information (DSI).

Le présent rapport porte sur les données de l'année civile 2024 issues de la Base de Données Sociales Académique. Il présente et analyse les indicateurs suivants :

- **Emploi** : indicateurs 101, 102, 104 bis et 104 ter ;
- **Recrutement** : indicateurs 202, 204 et 205 ;
- **Parcours professionnels** : indicateurs 321 et 324 ;
- **Formation** : indicateur 403 ;
- **Rémunération** : indicateur 520 ;



- **Santé et sécurité au travail** : indicateur 601 ;
- **Organisation du temps de travail** : indicateurs 760, 761, 770 et 771 ;
- **Action sociale et protection sociale** : indicateur 801 ;
- **Dialogue social** : les données présentées ne nécessitent pas de commentaire particulier ;
- **Discipline** : indicateur 950.

Règles de confidentialité des données

Afin de garantir la confidentialité des informations individuelles, les données dont l'effectif est inférieur à 5 sont masquées et remplacées par le symbole « * ».

Toutefois, afin de préserver la lisibilité et la compréhension globale des tableaux, cette règle de masquage n'est pas appliquée aux données agrégées correspondant aux totaux.

Indicateur 1 – L'emploi

I) BDS 101 : Plafond d'emplois autorisés en ETPT

BDS FPE 101 Plafond d'emplois autorisés en ETPT

		Effectif	ETP	ETPT	ETP-ETPT
31/12/2020	Apprentis, alternants, assistants étrangers	171,0	127,3	72,7	54,7
	Enseignants	6975,0	6 892,0	6590,9	301,1
	Non enseignants	2040,0	1 667,1	1539,6	127,6
	Somme :	9186,0	8 686,5	8203,1	483,3
31/12/2021	Apprentis, alternants, assistants étrangers	155,0	95,9	52,3	43,7
	Enseignants	7081,0	6 962,2	6676,8	285,4
	Non enseignants	2156,0	1 738,1	1562,6	175,5
	Somme :	9392,0	8 796,3	8291,7	504,5
31/12/2022	Apprentis, alternants, assistants étrangers	222,0	147,2	103,0	44,2
	Enseignants	7132,0	7 040,3	6808,5	231,8
	Non enseignants	2127,0	1 727,9	1519,0	208,8
	Somme :	9481,0	8 915,4	8430,5	484,9
31/12/2023	Apprentis, alternants, assistants étrangers	222,0	146,2	101,6	44,7
	Enseignants	7263,0	7 191,4	6889,9	301,5
	Non enseignants	2132,0	1 690,3	1436,0	254,3
	Somme :	9617,0	9 027,9	8427,5	600,5
31/12/2024	Apprentis, alternants, assistants étrangers	157,0	104,6	86,2	18,4
	Enseignants	7555,0	7 472,3	6839,2	633,1
	Non enseignants	2202,0	1 747,4	1472,7	274,7
	Somme :	9914,0	9 324,3	8398,1	926,2

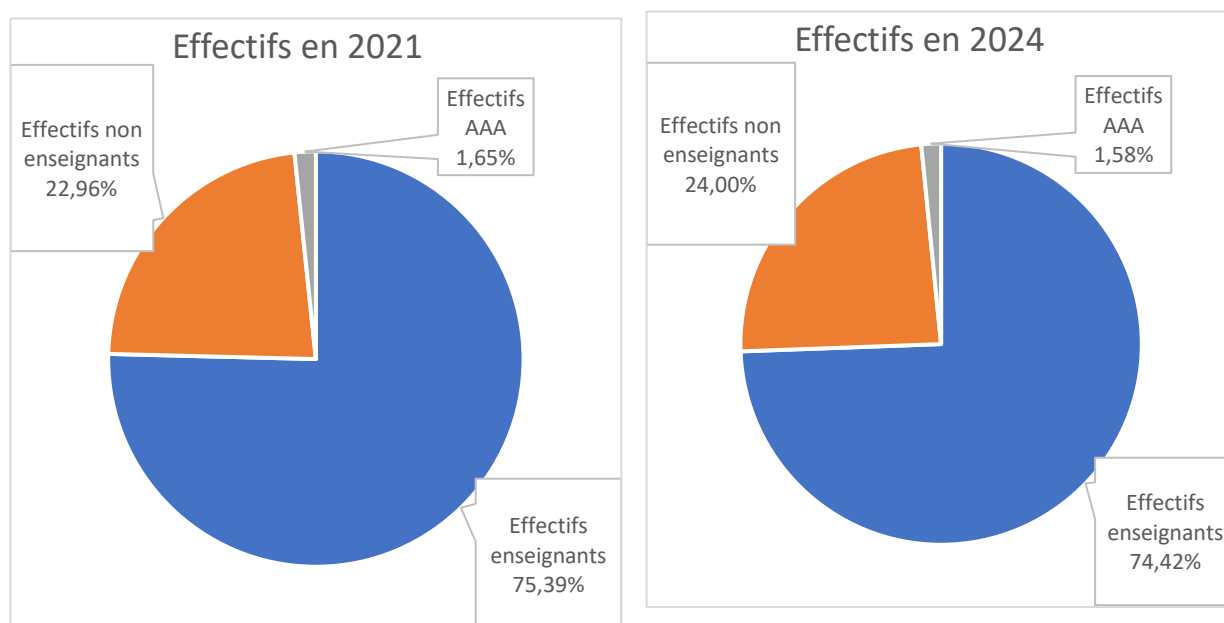
A) Les effectifs globaux sont passés de 9392 en 2021 à 9914 en 2024 soit 5,55 % d'augmentation en 4 ans :

Parmi ces effectifs, le nombre d'enseignants a progressé de 4,19 % entre 2021 et 2024, passant de 7 081 agents en 2021 à 7 378 en 2024.

Toutefois, la hausse la plus marquée concerne les effectifs non enseignants, qui enregistrent une augmentation de 10,34 % sur la même période, passant de 2 156 agents en 2021 à 2 379 agents en 2024.

Les effectifs des apprentis, alternants et assistants étrangers demeurent quant à eux globalement stables, avec 155 agents en 2024, malgré une progression ponctuelle observée entre 2022 et 2023, année au cours de laquelle ils ont atteint 222 agents.

Ainsi, rapportée à l'effectif global de l'académie, cette évolution se traduit mécaniquement par une progression de la part relative des personnels non enseignants, comme l'illustre le graphique ci-dessous.



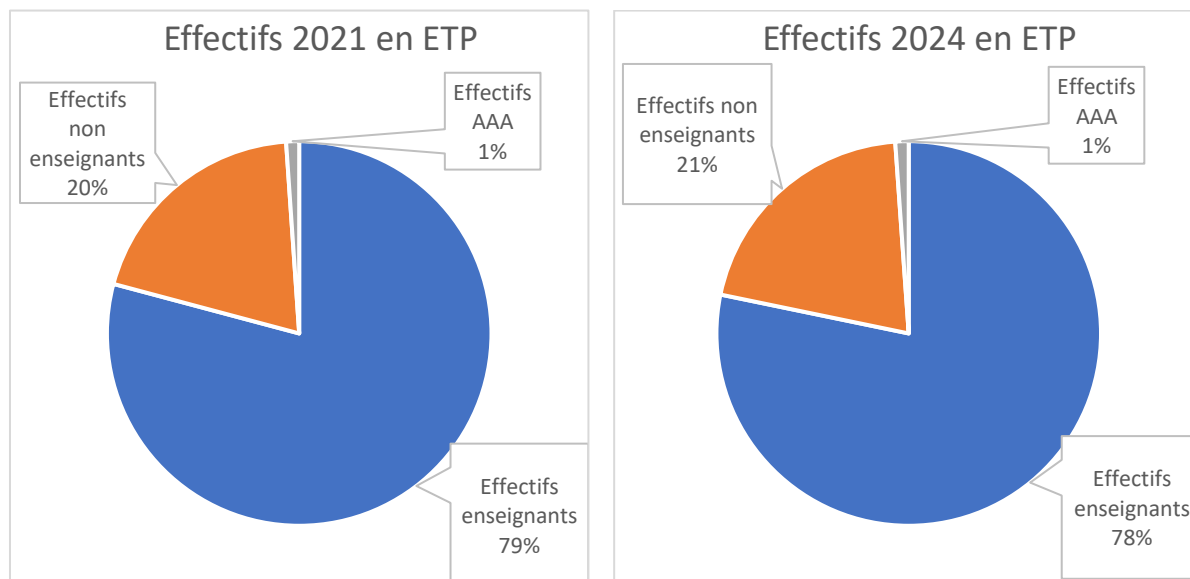
B) Le nombre d'ETP a connu une augmentation de 5,99% soit 9324 en 2024 contre 8796,3 en 2021 :

L'évolution des effectifs en équivalent temps plein (ETP) confirme les tendances observées sur les effectifs physiques.

- Pour les enseignants, les ETP progressent de 4,79 % entre 2021 et 2024, passant de 6 962,2 ETP en 2021 à 7 295,8 ETP en 2024.
- Pour les personnels non enseignants, l'évolution est plus marquée avec une augmentation de 10,68 %, soit 1 923,9 ETP en 2024 contre 1 738,1 ETP en 2021.
- Pour les apprentis, alternants et assistants étrangers, les ETP enregistrent également une progression de 9,07 %, passant de 95,9 ETP en 2021 à 104,6 ETP en 2024.

Ces évolutions confirment la progression plus dynamique des effectifs non enseignants par rapport aux enseignants. Ainsi, la répartition des ETP entre ces deux catégories évolue légèrement en faveur des personnels non enseignants entre 2021 et 2024, comme l'illustre le graphique ci-dessous.

Néanmoins, on notera également que le pourcentage des non-enseignants est plus faible si l'on raisonne en termes d'ETP et non en termes d'effectifs physiques.



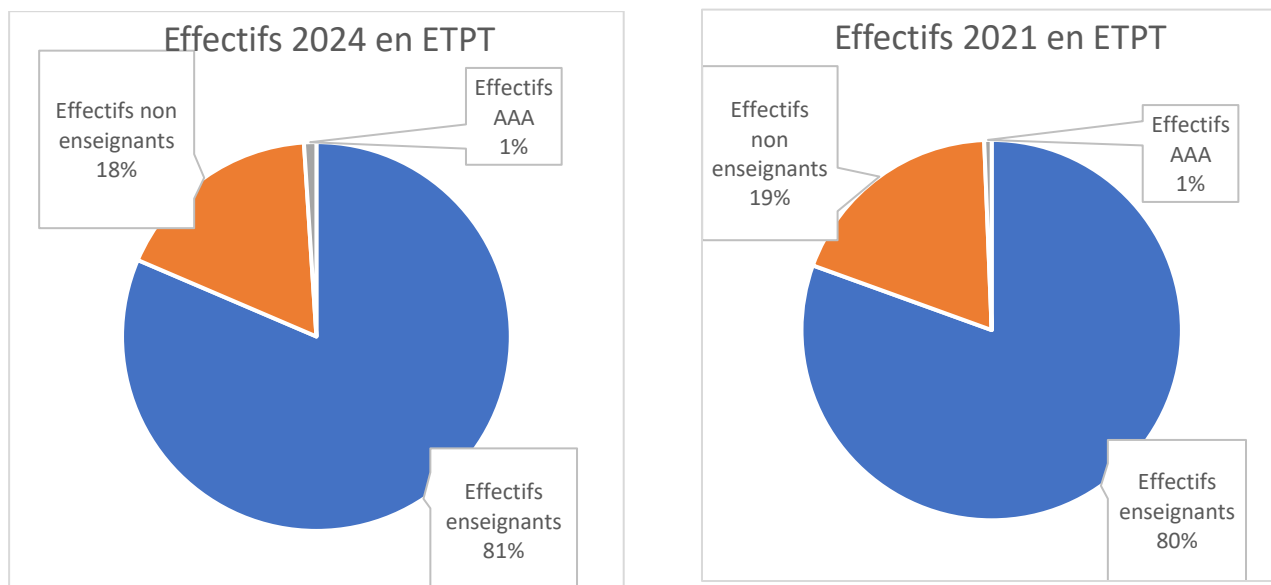
C) Le nombre d'ETPT a augmenté de 1,28% soit 8398,1 ETPT en 2024 contre 8291,7 en 2021 :

L'évolution des effectifs en équivalent temps plein travaillé (ETPT) fait apparaître des dynamiques différentes selon les catégories de personnels.

- Concernant les enseignants, les ETPT progressent de 2,43 % entre 2021 et 2024, passant de 6 676,8 ETPT en 2021 à 6 839,2 ETPT en 2024.
- Concernant les personnels non enseignants, une diminution de 5,75 % est observée sur la même période, avec 1 472,7 ETPT en 2024 contre 1 562,6 ETPT en 2021.

Concernant les apprentis, alternants et assistants étrangers, la progression est particulièrement marquée, avec une hausse de 64,81 %. Leur volume passe ainsi de 52,3 ETPT en 2021 à 86,2 ETPT en 2024, après avoir atteint des niveaux supérieurs à 100 ETPT en 2022 et 2023.

Ces évolutions modifient la répartition des ETPT entre les différentes catégories de personnels. Ainsi, la part relative des enseignants et des personnels non enseignants évolue mécaniquement en faveur des enseignants, inversant le rapport observé précédemment, comme l'illustre le graphique ci-après.

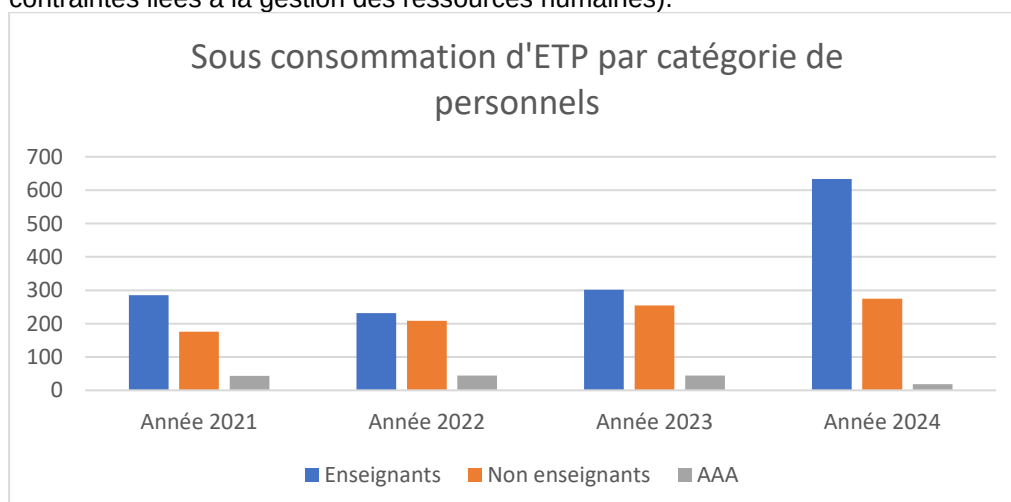


D) Le nombre d'ETP est supérieur au nombre ETPT en 2024 et ce ratio est en progression par rapport à 2021. Le ratio ETPT/ETP a augmenté de 83,55% sur la période.

L'analyse du ratio entre les effectifs en équivalent temps plein travaillé (ETPT) et les effectifs en équivalent temps plein (ETP) permet d'apprécier le niveau de consommation des emplois selon les catégories de personnels.

- Concernant les enseignants, ce ratio a progressé de 121,82 % depuis 2021, traduisant une évolution à la hausse de la consommation des emplois sur cette catégorie.
- Pour les personnels non enseignants, le ratio connaît également une progression et atteint 56,52 % en 2024.
- À l'inverse, les apprentis, alternants et assistants étrangers enregistrent une diminution de ce ratio sur la période 2021-2024, avec une évolution de -137,5 %.

De manière générale, l'évolution observée met en évidence une sous-consommation structurelle des emplois en ETP, qui tend à s'accroître sur la période étudiée. Cette situation traduit un écart croissant entre les emplois disponibles et leur mobilisation effective, nécessitant une analyse des facteurs pouvant l'expliquer (vacances de postes, difficultés de recrutement, temporalité des affectations ou contraintes liées à la gestion des ressources humaines).



Le rectorat est confronté à un déficit d'attractivité qui pénalise nos capacités de recrutement.

II) BDS 102 : Effectifs physiques gérés au 31 décembre

BDS FPE 102 Effectifs physiques gérés au 31 décembre									
			FEMMES			HOMMES			
Satut	Catégori	Métier	Moins de 30 ans	30-49 ans	Plus de 50 ans	Moins de 30 ans	30-49 ans	Plus de 50 ans	Somme Effectif :
AUXILIAIRE	A	Enseignants du second degré public			*	*		8,0	13,0
		Personnels d'éducation		*		*	*	*	2,0
CONTRACTUELS.	A	Apprentis enseignants et assistants étrangers du 1er degré public	12,0	*		*			14,0
		Apprentis enseignants et assistants étrangers du 2nd degré public	16,0			*	*		25,0
		Apprentis non enseignants du 2nd degré	*			*			3,0
		Enseignants du premier degré public	145,0	190,0	17,0	56,0	97,0	9,0	514,0
		Enseignants du second degré public	148,0	377,0	114,0	115,0	539,0	174,0	1467,0
		Filière administrative	*	10,0		*	*		22,0
		Personnels d'éducation	11,0	21,0	9,0	*	37,0	8,0	88,0
	C	Apprentis enseignants et assistants étrangers du 1er degré public	63,0	*		19,0	*		86,0
		Apprentis enseignants et assistants étrangers du 2nd degré public	15,0	*		9,0	*		28,0
		Personnels d'assistance éducative	447,0	549,0	162,0	251,0	173,0	23,0	1605,0
Apprentis administratifs		*	*		*	*		2,0	
CONTR. EMPLOI VACANT	A	Contractuels non affecté						*	1,0
		Filière administrative	*	*	*	*			11,0
CONTR. FONCTION PARTICUL	A	Filière administrative	19,0	30,0	11,0	6,0	11,0	*	78,0
		Filière santé et sociale		*	*		*		3,0
		Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	*	*		*	7,0	*	19,0
	B	Filière santé et sociale	*	*	*				4,0
CONTR. REMPLACEMENT	A	Filière administrative	*	*	*	*			9,0
	B	Filière santé et sociale		*					1,0
CONTR. SANS CORPS TITUL	A	Filière administrative		*			*		3,0
		Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation					*		1,0
CONTR. TPS INCOMPLET	A	Filière administrative		*					1,0
INSTIT SUP	B	Enseignants du premier degré public	12,0	16,0		*	*	6,0	41,0
MAIT.PRIVE	A	Enseignants du premier degré privé	19,0	75,0	40,0	*	16,0	10,0	162,0
		Enseignants du second degré privé	23,0	87,0	36,0	10,0	68,0	34,0	258,0
STAGIAIRE	A	Filière administrative		*			*	*	4,0
		Filière santé et sociale	*	8,0	*				10,0
		Personnels de direction		*	*		*	*	9,0
		Personnels d'inspection		*					1,0
	B	Filière administrative	*	*	*	*			6,0
C	Filière administrative		*	*	*			3,0	
FONCTIONNAIRES	A	Filière administrative		8,0	21,0		*	13,0	44,0
		Filière santé et sociale		44,0	33,0		*	*	80,0
		Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation		*	*		*	8,0	13,0
		Personnels de direction		13,0	32,0		11,0	33,0	89,0
		Personnels d'inspection		*	14,0		*	*	24,0
		Enseignants du premier degré public	247,0	1653,0	677,0	41,0	396,0	226,0	3240,0
		Enseignants du second degré public	102,0	646,0	428,0	102,0	625,0	509,0	2412,0
		Personnels d'éducation	6,0	31,0	42,0	*	10,0	21,0	112,0
	A+	Encadrement supérieur			*			9,0	14,0
		Personnels d'inspection		*	*		*	*	13,0
	B	Enseignants du premier degré public			*			*	4,0
		Filière administrative	*	24,0	32,0		*	*	64,0
		Filière santé et sociale			*				1,0
		Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation			*	*	*	*	8,0
	C	Filière administrative	*	44,0	72,0		*	6,0	128,0
		Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation		*	6,0		*	13,0	27,0
Somme :			1311,0	3863,0	1779,0	641,0	2033,0	1140,0	10767,0

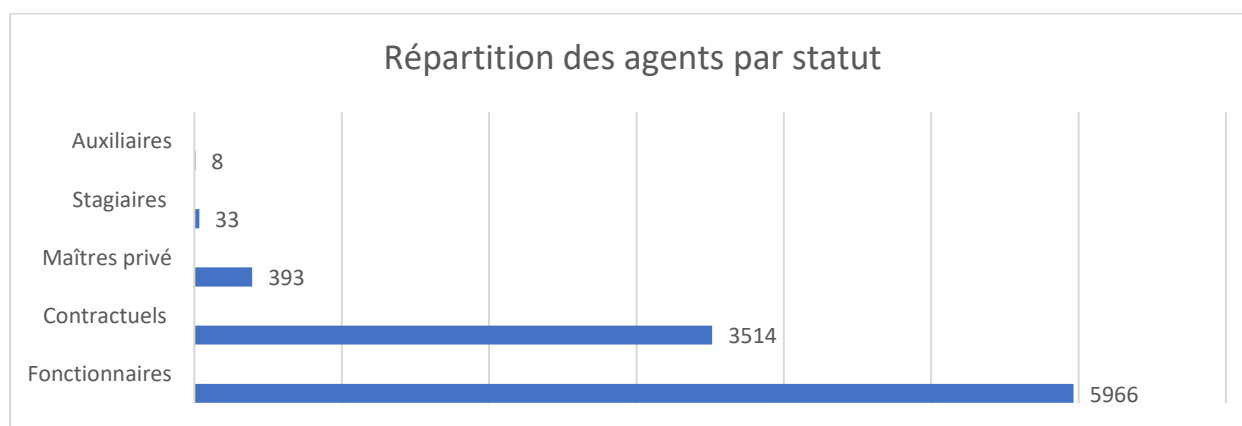
Deux constats peuvent être formulés concernant les effectifs physiques gérés.

En premier lieu, il convient de préciser que les données présentées concernent les effectifs physiques gérés par l'académie et non uniquement les agents effectivement présents sur le territoire académique. Le volume d'agents gérés est donc naturellement supérieur, avec 10 767 agents recensés contre 9 914 agents présents.

Les effectifs physiques gérés intègrent notamment les agents placés dans certaines positions administratives particulières, telles que le détachement, la disponibilité ou d'autres situations administratives n'impliquant pas nécessairement une présence effective dans les services académiques.

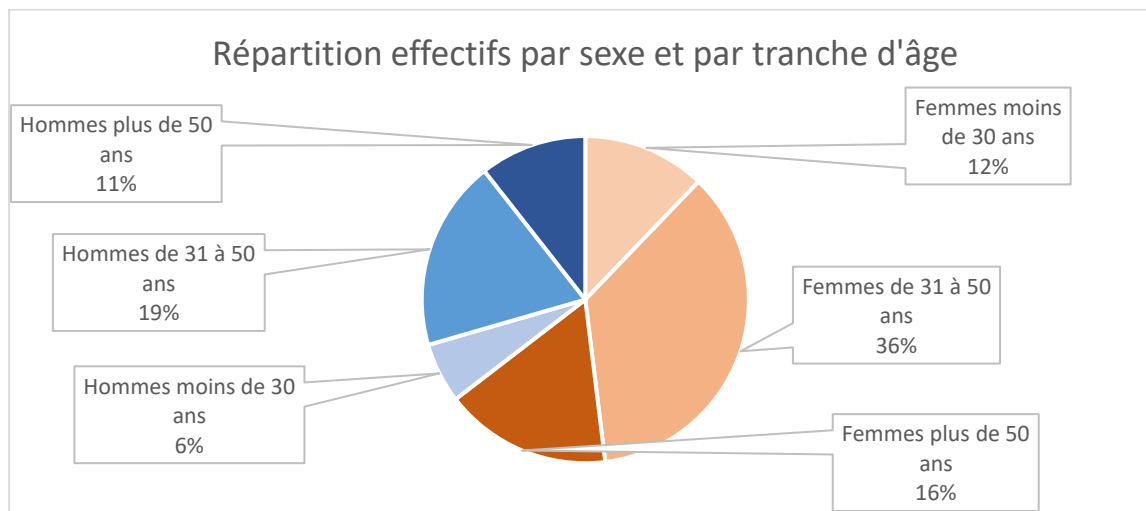
En second lieu, l'académie se caractérise par une proportion importante d'agents contractuels. Ceux-ci représentent 3 514 agents, soit 35,44 % de l'ensemble des effectifs physiques gérés. Les fonctionnaires constituent quant à eux 60,17 % de ces effectifs, avec 5 966 agents.

Le solde des effectifs est composé de stagiaires, d'auxiliaires ainsi que de personnels relevant de l'enseignement privé sous contrat.



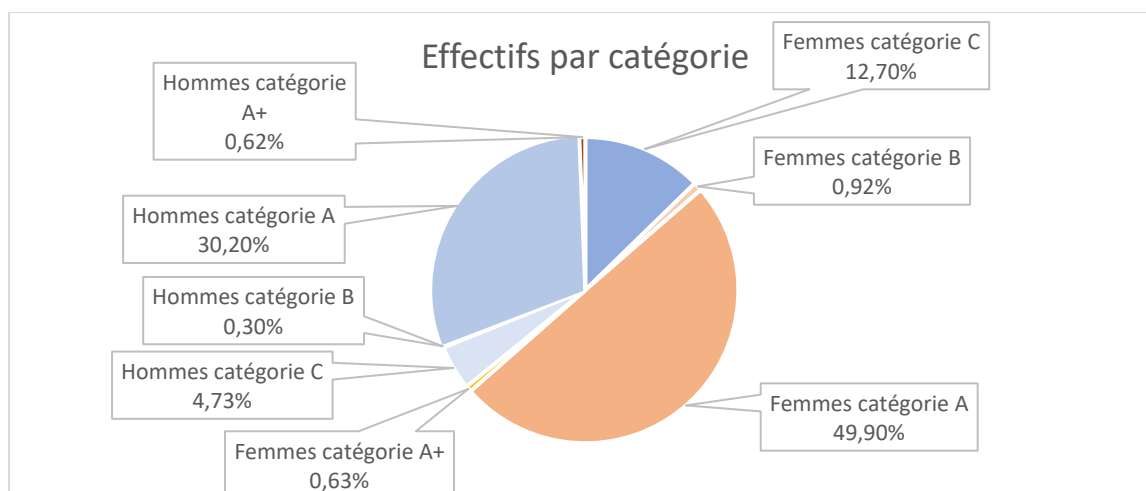
Troisième constat, les personnels féminins représentent 64,57 % des effectifs de l'académie. Cette proportion s'inscrit dans une tendance comparable à celle observée au niveau national pour le ministère de l'Éducation nationale.

Cette prédominance féminine se retrouve dans l'ensemble des tranches d'âge étudiées. Quelle que soit la catégorie d'âge considérée, la part des femmes demeure majoritaire, comme l'illustre le graphique présenté ci-dessous.



Le même constat peut être établi selon les catégories statutaires. Comme l'illustre le graphique ci-dessous, la représentation féminine demeure majoritaire quelle que soit la catégorie d'appartenance (A, B ou C).

Cette tendance confirme la forte féminisation des effectifs de l'académie, qui se retrouve ainsi dans l'ensemble des niveaux de catégorie de la fonction publique.



Une analyse plus fine des effectifs permet toutefois de nuancer ce constat selon les filières et les niveaux de responsabilité.

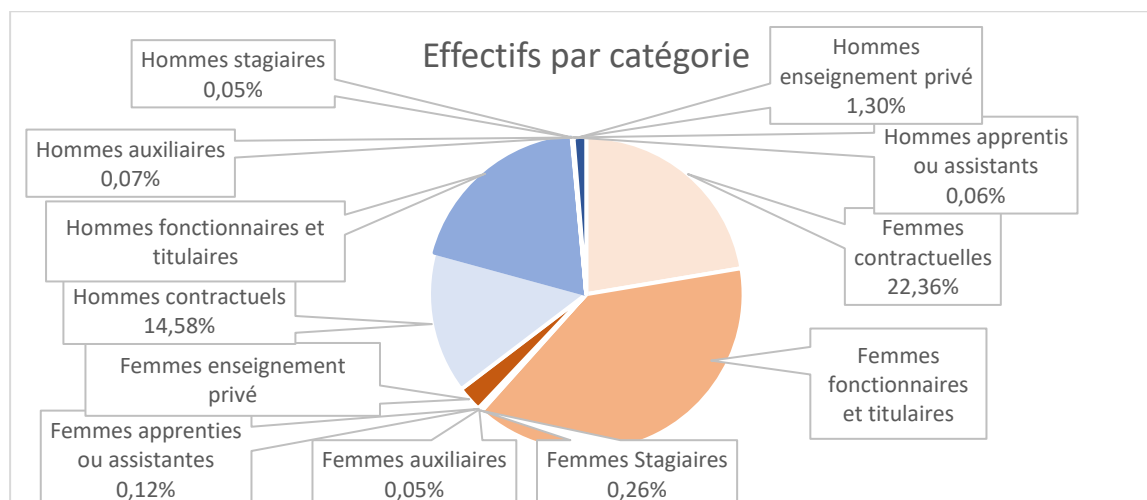
S'agissant de la catégorie C, les personnels féminins occupent majoritairement les emplois administratifs, avec 117 postes contre 11 occupés par des personnels masculins. Les femmes représentent ainsi 91,40 % des effectifs de cette filière.

À l'inverse, les personnels masculins demeurent majoritaires dans les emplois à dominante technique, avec 17 postes contre 11 occupés par des femmes, soit une représentation masculine de 60,71 % dans ces fonctions.

Toutefois, même au sein de ces filières traditionnellement marquées par une répartition genrée des métiers, une progression de la féminisation des emplois publics est observée.

Par ailleurs, la catégorie A+ constitue la seule catégorie dans laquelle la répartition entre les femmes et les hommes apparaît globalement équilibrée.

Enfin, l'analyse selon le statut confirme cette tendance générale. Comme l'illustre le graphique ci-dessous, la majorité féminine se retrouve aussi bien parmi les personnels relevant du secteur public que parmi ceux relevant de l'enseignement privé sous contrat.



Un autre constat peut être établi concernant la répartition femmes-hommes selon les tranches d'âge : les personnels masculins semblent intégrer plus tardivement l'Éducation nationale en Guyane que les personnels féminins.

En effet, la part des hommes augmente avec l'âge des agents. Parmi les personnels âgés de plus de 50 ans, les hommes représentent 38,14 % des effectifs contre 61,86 % pour les femmes. Cette proportion s'établit à 34,79 % d'hommes et 65,21 % de femmes pour la tranche d'âge des 31 à 50 ans. Pour les agents de moins de 30 ans, l'écart se creuse davantage, avec 32,78 % d'hommes contre 67,22 % de femmes.

Ces données peuvent laisser apparaître que les personnels féminins intègrent plus fréquemment l'Éducation nationale dès le début de leur parcours professionnel, tandis qu'une partie des personnels masculins rejoint davantage ce ministère dans le cadre d'une seconde orientation ou d'une reconversion professionnelle.

L'analyse par statut confirme cette tendance. Parmi les fonctionnaires, les hommes représentent 32,92 % des effectifs contre 67,08 % de femmes. La proportion masculine est toutefois plus élevée parmi les personnels contractuels, avec 39,47 % d'hommes contre 60,52 % de femmes.

Cette différence de répartition entre fonctionnaires et contractuels peut notamment s'expliquer par des trajectoires professionnelles et des modalités d'accès aux métiers de l'Éducation nationale différentes selon les populations concernées.

BDS 104, 1047 Bis et 104 Ter

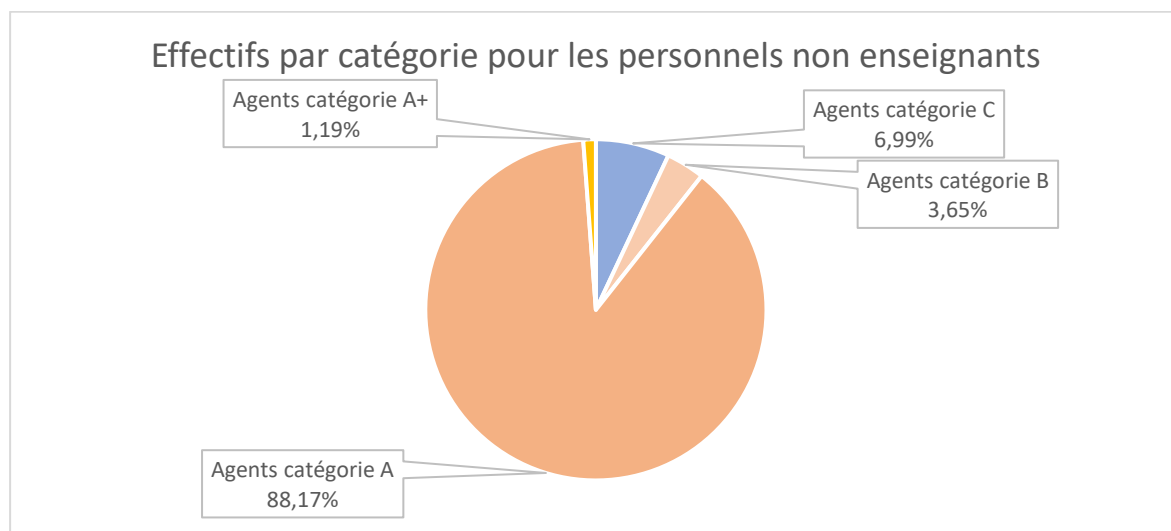
BDS FPE 104 Effectifs physiques en fonction au 31 décembre												
BDS FPE 104bis Effectifs en fonction en ETP au 31 décembre												
BDS FPE 104ter Effectifs en fonction en ETPT												
			FEMMES			HOMMES			Somme Effectif :	Somme ETP :	Somme ETPT :	
Satut	Catégori	Métier	Effectif	ETP	ETPT	Effectif	ETP	ETPT				
AUXILIAIRE	A	Enseignants du second degré public	*	*	*	*	*	*	7,0	7,0	7,0	
		Personnels d'éducation				*	*	*	1,0	1,0	1,0	
CONTRACTUELS.	A	Apprentis enseignants et assistants étrangers du 1er degré public	13,0	*	*	*	*	*	14,0	4,6	1,5	
		Apprentis enseignants et assistants étrangers du 2nd degré public	17,0	13,8	*	8,0	6,0	*	25,0	19,8	5,9	
		Apprentis non enseignants du 2nd degré	*	*	*	*	*	*	3,0	1,0	0,3	
		Enseignants du premier degré public	351,0	350,5	269,8	159,0	158,2	123,0	510,0	508,7	392,8	
		Enseignants du second degré public	496,0	485,8	402,9	619,0	611,4	523,5	1115,0	1097,1	926,3	
		Filière administrative	15,0	15,0	10,0	7,0	7,0	5,2	22,0	22,0	15,2	
		Personnels d'éducation	34,0	34,0	28,7	31,0	30,8	29,0	65,0	64,8	57,7	
		Apprentis enseignants et assistants étrangers du 1er degré public	63,0	43,5	43,5	22,0	14,7	14,7	85,0	58,1	58,1	
	C	Apprentis enseignants et assistants étrangers du 2nd degré public	16,0	10,9	10,9	12,0	8,2	8,2	28,0	19,1	19,1	
		Personnels d'assistance éducative	1114,0	760,4	629,6	400,0	306,8	254,7	1514,0	1067,2	884,3	
		Apprentis administratifs	*	*	*	*	*	*	2,0	2,0	1,3	
		Contractuels non affecté				*	*	*	1,0	0,8	0,8	
CONTR. EMPLOI VACANT	A	Filière administrative	10,0	10,0	7,3	*	*	*	11,0	11,0	8,3	
CONTR. FONCTION PARTICUL	A	Filière administrative	60,0	59,1	45,5	18,0	18,0	16,7	78,0	77,1	62,1	
		Filière santé et sociale	*	*	*				3,0	3,0	3,0	
		Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	6,0	6,0	*	13,0	12,9	10,7	19,0	18,9	13,7	
	B	Filière santé et sociale	*	*	*				4,0	4,0	1,2	
CONTR. REMPLACEMENT	A	Filière administrative	7,0	7,0	*	*	*	*	9,0	9,0	4,9	
	B	Filière santé et sociale	*	*	*				1,0	1,0	0,3	
CONTR. SANS CORPS TITUL	A	Filière administrative	*	*	*	*	*	*	3,0	3,0	2,3	
		Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation				*	*	*	1,0	1,0	1,0	
CONTR. TPS INCOMPLET	A	Filière administrative	*	*	*				1,0	0,9	0,2	
INSTIT SUP	B	Enseignants du premier degré public	28,0	28,0	23,9	13,0	13,0	12,3	41,0	41,0	36,3	
MAT.PRIVE	A	Enseignants du premier degré privé	127,0	122,8	111,4	25,0	25,0	22,3	152,0	147,8	133,7	
		Enseignants du second degré privé	138,0	127,7	112,8	103,0	97,9	89,2	241,0	225,6	201,9	
STAGIAIRE	A	Filière administrative	*	*	*	*	*	*	4,0	4,0	1,2	
		Filière santé et sociale	10,0	10,0	*				10,0	10,0	3,3	
		Personnels de direction	*	*	*	*	*	*	9,0	9,0	4,3	
		Personnels d'inspection	*	*	*				1,0	1,0	0,3	
	B	Filière administrative	*	*	*	*	*	*	6,0	6,0	2,6	
	C	Filière administrative	*	*	*				3,0	3,0	1,7	
FONCTIONNAIRES.	A	Filière administrative	29,0	29,0	25,6	15,0	15,0	14,3	44,0	44,0	39,9	
		Filière santé et sociale	77,0	75,2	69,1	*	*	*	80,0	78,2	72,1	
		Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	*	*	*	10,0	10,0	9,8	13,0	13,0	12,8	
		Personnels de direction	44,0	44,0	41,8	42,0	42,0	38,6	86,0	86,0	80,3	
		Personnels d'inspection	16,0	16,0	12,7	8,0	8,0	6,7	24,0	24,0	19,3	
		Enseignants du premier degré public	2454,0	2440,0	2358,0	623,0	622,3	593,6	3077,0	3062,3	2951,6	
		Enseignants du second degré public	1088,0	1072,3	987,8	1143,0	1130,1	1036,3	2231,0	2202,3	2024,2	
		Personnels d'éducation	79,0	78,6	72,7	32,0	32,0	30,1	111,0	110,6	102,8	
	A+	Encadrement supérieur	*	*	*	9,0	9,0	*	14,0	14,0	9,1	
		Personnels d'inspection	7,0	7,0	*	6,0	6,0	5,3	13,0	13,0	9,7	
	B	Enseignants du premier degré public	*	*	*	*	*	*	4,0	4,0	4,0	
		Filière administrative	57,0	55,6	54,1	7,0	7,0	7,0	64,0	62,6	61,1	
		Filière santé et sociale	*	*	*				1,0	1,0	1,0	
		Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	*	*	*	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	
		C	Filière administrative	117,0	116,1	112,8	11,0	10,8	10,8	128,0	126,9	123,6
			Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	10,0	10,0	10,0	17,0	15,0	15,0	27,0	25,0	25,0
Somme :			6527,0	6074,9	5489,0	3387,0	3249,4	2909,1	9914,0	9324,4	8398,1	

Cet indicateur permet d'affiner l'analyse de la structure des effectifs en dépassant le seul critère de répartition entre les femmes et les hommes.

Il met notamment en évidence la diminution progressive de la représentation de la catégorie B au sein des effectifs de l'académie. Tous sexes confondus, cette catégorie ne représente désormais plus que 1,25 % des effectifs académiques.

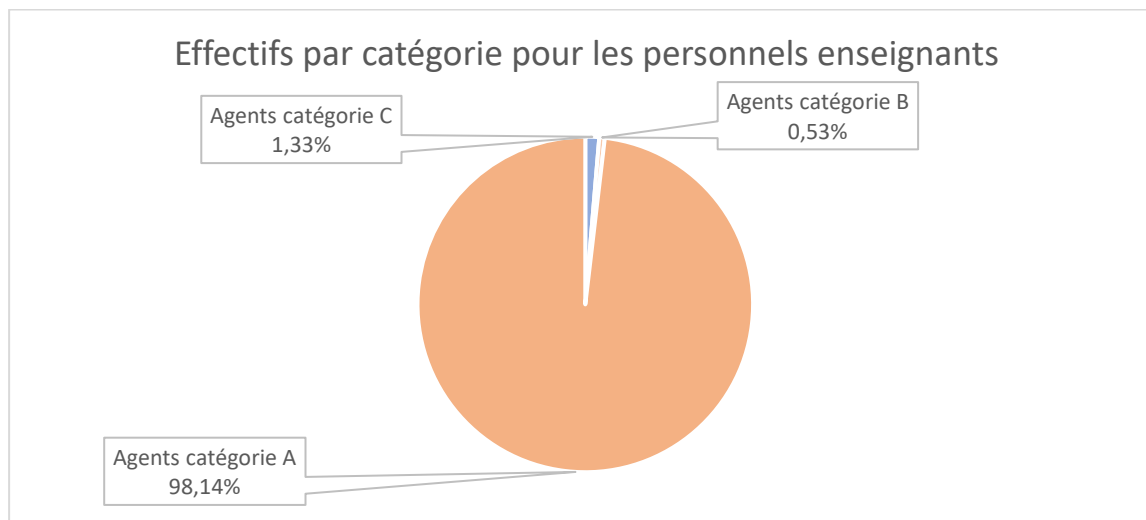
Cette situation s'explique en grande partie par l'évolution des modalités de recrutement des personnels enseignants, désormais majoritairement positionnés en catégorie A. Les agents relevant encore de la catégorie B parmi les enseignants sont devenus très minoritaires et ne représentent plus que 0,53 % des effectifs enseignants, essentiellement dans le premier degré.

Cette évolution est plus surprenante concernant les personnels non enseignants, pour lesquels les agents de catégorie B ne représentent que 3,65 % des effectifs. La structure des emplois non enseignants apparaît ainsi largement composée de personnels de catégorie A, comme l'illustre le graphique ci-dessous.



Le corps des enseignants présente, sans surprise, une structure statutaire très largement composée de personnels de catégorie A. Cette situation s'explique par l'évolution des niveaux de recrutement des corps enseignants, désormais positionnés majoritairement en catégorie A.

À l'inverse, aucune représentation de la catégorie A+ n'est observée au sein des effectifs enseignants, les corps relevant de cette catégorie correspondant à des fonctions d'encadrement supérieur ou de direction qui ne concernent pas les personnels enseignants.



L'autre apport de cet indicateur réside dans sa capacité à mettre en évidence les écarts entre les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein (ETP). Cette analyse permet d'identifier les catégories de personnels recourant le plus fréquemment au temps partiel. Elle permet également d'apprécier le ratio entre les ETP et les équivalents temps plein travaillé (ETPT), indicateur permettant d'évaluer le niveau de présence effective des agents.

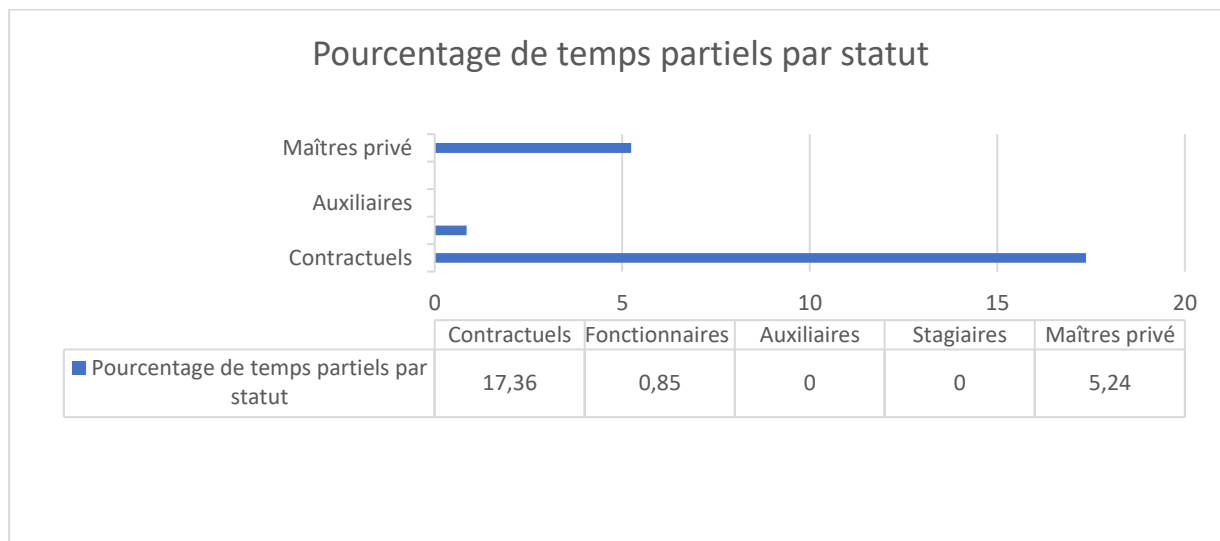
S'agissant du recours au temps partiel, l'analyse par statut met en évidence une situation particulièrement marquée chez les personnels contractuels. Les effectifs physiques sont supérieurs de 17,36 % aux ETP, avec 3 514 agents recensés en effectifs physiques contre 2 994 ETP. Cet écart traduit une proportion significative d'agents exerçant leur activité à temps partiel.

À l'inverse, l'écart entre effectifs physiques et ETP est très limité pour les fonctionnaires. Les effectifs physiques ne dépassent les ETP que de 0,85 %, avec 5 925 agents contre 5 874,9 ETP, traduisant une faible incidence du temps partiel dans cette population.

Pour les auxiliaires, aucun écart n'est constaté entre les effectifs physiques et les ETP. La même situation est observée pour les stagiaires, pour lesquels le ratio est logiquement de 0 %.

Enfin, concernant les maîtres du privé, l'écart entre effectifs physiques et ETP s'établit à 5,24 %, avec 393 agents recensés en effectifs physiques contre 373,4 ETP.

Ces résultats mettent ainsi en évidence des différences significatives de recours au temps partiel selon le statut des agents, les personnels contractuels présentant l'écart le plus important entre effectifs physiques et ETP.



L'analyse de l'écart entre les effectifs physiques et les équivalents temps plein (ETP) selon les catégories statutaires permet également d'apprécier les différences de recours au temps partiel.

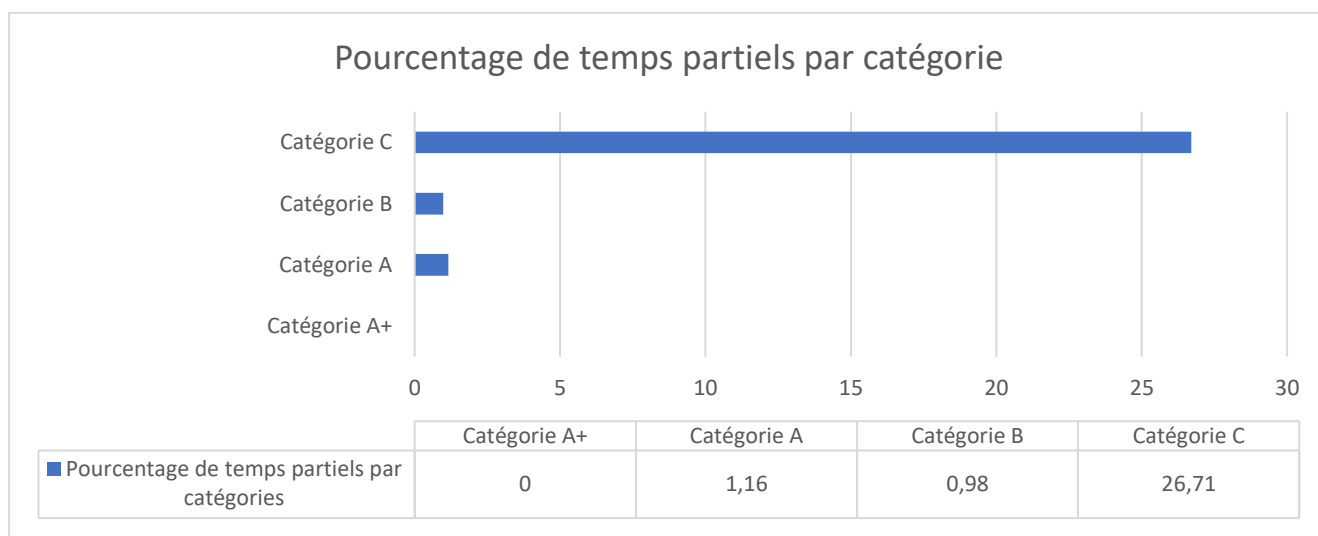
Pour les personnels de catégorie A+, les effectifs physiques correspondent exactement aux ETP, ne faisant apparaître aucun écart.

Pour les agents de catégorie A, l'écart entre les effectifs physiques et les ETP demeure très limité : les effectifs physiques sont supérieurs de seulement 1,16 % aux ETP.

La même tendance est observée pour les personnels de catégorie B, avec un écart encore plus faible, les effectifs physiques représentant 0,98 % de plus que les ETP.

En revanche, la situation est sensiblement différente pour les personnels de catégorie C. Les effectifs physiques dépassent de 26,71 % les ETP, ce qui traduit un recours plus important au temps partiel dans cette catégorie de personnels.

Ces résultats confirment ainsi que le recours au temps partiel varie fortement selon les catégories statutaires, avec une concentration plus marquée parmi les agents de catégorie C.



Indicateur 2 – Le recrutement

En 2024, l'académie enregistre 174 entrées de fonctionnaires, dont 106 femmes et 68 hommes, soit une proportion de recrutements féminins proche de 61 %.

Cette répartition s'inscrit dans la continuité de la tendance générale observée au sein de la fonction publique, caractérisée par une féminisation importante des effectifs. Elle confirme également la présence majoritaire des femmes dans les recrutements opérés par l'académie.

Toutefois, au-delà de cette dimension démographique, l'analyse des flux de recrutement met en évidence les enjeux spécifiques liés à l'attractivité du territoire académique. Dans un contexte marqué par une croissance démographique soutenue et une progression régulière des effectifs d'élèves, la capacité à recruter et à fidéliser les personnels constitue un enjeu majeur pour garantir l'adéquation entre les besoins du service public d'éducation et les ressources humaines disponibles.

Les recrutements représentent ainsi un levier essentiel d'ajustement des moyens humains, permettant d'accompagner les évolutions du territoire et de répondre aux besoins des établissements.

1) BDS 201 :

BDS FPE 201 Nombre d'agents fonctionnaires entrés en fonction chez l'employeur au cours de l'année

			Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total général
Catégorie	Voix d'obtention	Corp de métier	- de 30 ans	30 - 49 ans	50 ans et +		- de 30 ans	30 - 49 ans	50 ans et +		
A	Concours, examen pro.	Conseiller principal d'éducation	*	*	*	*					1
		PEPS	*	*	*	*					2
		PLP	*	*	*	7	*	6	*	9	16
		Prof. agrégés					*	*	*	*	3
		Prof. certifiés	*	*	*	28	5	23	2	30	58
		Professeurs des écoles	*	*	*	48	5	5		10	58
	Détachement	PEPS					*	*	*	*	1
		PLP	*	*	*	6	*	*	*	*	11
		Prof. certifiés	*	*	*	13	*	*	*	10	23
		Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	*	*	*	*	*	*	*	*	1
Total général			26	70	10	106	12	48	8	68	174

L'analyse des entrées en 2024 met en évidence une concentration majoritaire des recrutements dans la catégorie A, principalement composée des enseignants certifiés et des professeurs des écoles.

L'étude de la répartition par âge fait apparaître une prédominance des recrutements dans la tranche des 30-49 ans, qui représente 68 % des nouveaux entrants, soit 118 agents sur 174. Les agents de moins de 30 ans représentent quant à eux 21 % des recrutements.

Cette forte représentation des 30-49 ans est particulièrement marquée chez les femmes, qui comptent 70 agentes dans cette tranche d'âge, soit 40,2 % de l'ensemble des recrutements féminins (70 sur 106). Cette structure des recrutements traduit à la fois un renouvellement progressif des effectifs et une entrée relativement précoce des femmes dans les métiers de l'Éducation nationale en Guyane.

Les recrutements des moins de 30 ans correspondent principalement à des entrées dans les métiers enseignants à la suite de concours nationaux ou de procédures de recrutement spécifiques. Parmi ces jeunes entrants figurent notamment 15 professeures des écoles et 8 professeures certifiées, tandis que chez les hommes, cette tranche d'âge concerne principalement 5 professeurs certifiés et 5 professeurs des écoles.

À l'inverse, les recrutements masculins apparaissent davantage concentrés dans la tranche d'âge intermédiaire des 30-49 ans, qui représente 27,6 % de l'ensemble des recrutements, soit 48 agents sur 174. Cette situation peut traduire des parcours professionnels plus diversifiés, avec des arrivées dans

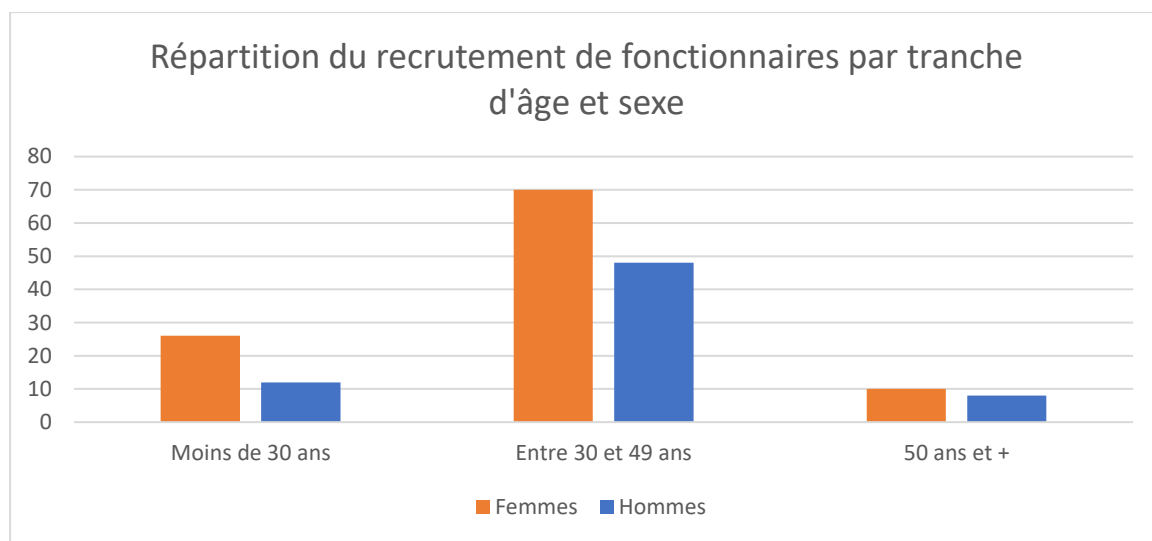
l'Éducation nationale intervenant parfois dans le cadre d'une seconde, voire d'une troisième carrière. Certains profils, notamment issus d'autres administrations ou secteurs professionnels, peuvent ainsi intégrer l'Éducation nationale après une première expérience professionnelle (par exemple, certains anciens personnels militaires).

S'agissant des professeurs certifiés masculins, leur répartition entre les moins de 30 ans et les 30-49 ans apparaît relativement équilibrée, mais les effectifs concernés demeurent faibles, avec seulement 10 agents recrutés.

Le tableau met également en évidence la faible proportion des recrutements concernant les agents de 50 ans et plus, quelle que soit la catégorie considérée, avec une représentation particulièrement limitée chez les professeurs des écoles, hommes comme femmes.

Par ailleurs, le détachement constitue une modalité pouvant expliquer certaines entrées en cours d'année dans l'académie. Ce dispositif facilite les évolutions ou réorientations professionnelles et concerne principalement la tranche d'âge des 30-49 ans, très représentée dans les différentes catégories. Il peut également contribuer à répondre à des besoins spécifiques de l'académie, notamment lorsque certains postes rencontrent des difficultés de recrutement.

Ainsi, les disciplines à effectifs réduits, les compétences spécifiques ou les postes considérés comme difficiles à pourvoir peuvent conduire à des recrutements intervenant en dehors des campagnes classiques d'affectation.



2) BDS 205 :

BDS FPE 205 Nombre d'agents non-fonctionnaires recrutés dans l'année

Catégorie	Durée	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total général
		- de 30 ans	30 - 49 ans	50 ans et +		- de 30 ans	30 - 49 ans	50 ans et +		
A	au-delà de 6 ans	*	*	*	*	*	*	*	*	3
	de 1 à 3 ans	*	*	*	*	*	*	*	*	2
	jusqu'à 1 an	188	166	31	385	98	123	24	245	630
	Total A	191	166	31	388	99	123	24	246	634
B	au-delà de 6 ans	*	*	*	*	*	*	*	*	1
	jusqu'à 1 an	*	*	*	*	*	*	*	*	5
	Total B	*	*	*	6	*	*	*	*	6
C	au-delà de 6 ans	*	*	*	18	*	*	*	14	32
	de 1 à 3 ans	35	13	*	52	13	*	*	13	65
	de 3 à 6 ans	*	*	*	*	*	*	*	*	3
	jusqu'à 1 an	54	19	*	76	*	*	*	42	118
	Total C	100	39	9	148	*	*	*	70	218
Total général		292	209	42	543	154	60	16	316	859

L'année 2024 se caractérise par un volume significatif de recrutements de contractuels, avec 859 agents recrutés sur l'ensemble des catégories. Ces recrutements présentent une nette surreprésentation féminine, les femmes représentant 63,2 % des nouveaux contractuels contre 36,8 % d'hommes.

L'analyse par catégorie met en évidence une concentration très importante des recrutements en catégorie A, principalement composée des personnels enseignants. Sur les 634 recrutements réalisés dans cette catégorie, 629 correspondent à des contrats d'une durée inférieure ou égale à un an. Cette proportion souligne une forte mobilisation des contrats courts, principalement pour répondre aux besoins de remplacement ou assurer la continuité du service public d'éducation.

La part importante de personnels contractuels recrutés traduit des tensions structurelles sur certains métiers enseignants, qui concernent la plupart des disciplines. Elle témoigne d'une gestion des ressources humaines fortement orientée vers la réponse aux besoins immédiats : remplacement des absences, couverture des postes vacants ou réponse à des besoins pédagogiques spécifiques.

Cette situation met en lumière les difficultés persistantes de stabilisation des personnels sur le territoire guyanais. Elle doit être analysée au regard de plusieurs facteurs structurels : l'attractivité du territoire, son éloignement géographique, les conditions particulières d'exercice des métiers et la taille du vivier local de recrutement.

Ces enjeux s'inscrivent également dans le contexte plus large des politiques nationales d'affectation des personnels, marquées notamment par des contraintes budgétaires et des règles de mobilité qui peuvent limiter les possibilités d'affectation vers certains territoires ultramarins. La Guyane présente en effet des spécificités dans les mécanismes d'affectation, les vœux formulés pour ce territoire ne conduisant pas nécessairement à une extension vers celui-ci, contrairement à certaines autres situations de mobilité.

La surreprésentation féminine observée dans l'ensemble des catégories de recrutement peut s'expliquer par plusieurs facteurs.

1. Un effet lié aux secteurs et aux métiers concernés

Certains métiers recrutant davantage de contractuels appartiennent à des secteurs historiquement féminisés, notamment dans les domaines administratifs, de gestion, d'accompagnement ou d'assistance. Ces professions peuvent être associées à des représentations sociales qui orientent encore aujourd'hui les choix professionnels.

2. Une influence des représentations et stéréotypes de genre

Les caractéristiques de certains emplois proposés peuvent également contribuer à une moindre attractivité auprès des candidats masculins. Les représentations traditionnelles associées à certains métiers peuvent ainsi influencer les choix d'orientation ou de reconversion professionnelle.

3. La recherche de flexibilité dans les parcours professionnels

Les emplois contractuels, notamment lorsqu'ils prennent la forme de contrats à durée déterminée, peuvent offrir une certaine souplesse dans l'organisation professionnelle. Cette caractéristique peut répondre davantage aux contraintes de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment pour les agents recherchant des modalités d'exercice plus flexibles.

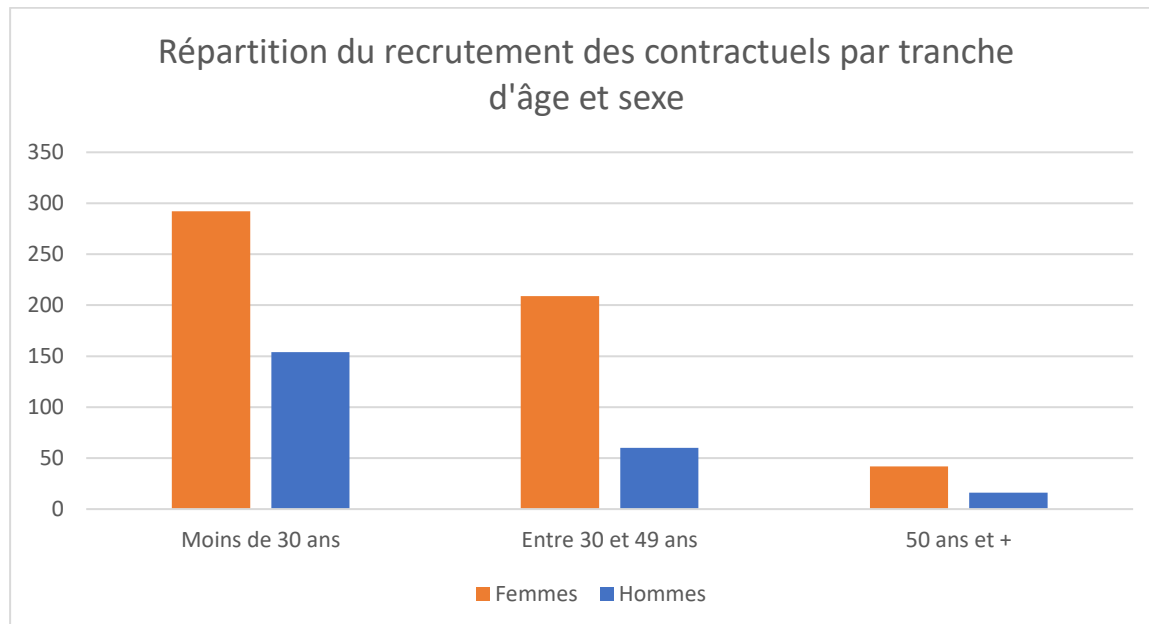
À l'inverse, certains candidats peuvent privilégier des emplois offrant davantage de stabilité statutaire ou des perspectives de carrière plus clairement identifiées, en particulier en début de parcours professionnel.

4. Les spécificités des recrutements en catégorie B

L'absence de recrutement masculin en catégorie B doit toutefois être interprétée avec prudence. Elle concerne un volume très limité de recrutements, avec seulement six postes ouverts en 2024.

Cette situation peut s'expliquer par plusieurs facteurs : le faible nombre de postes concernés, la spécialisation particulière des fonctions proposées, la composition du vivier de candidats disponibles ou encore les caractéristiques propres aux métiers concernés.

Ainsi, si la féminisation des recrutements contractuels constitue une tendance forte, elle doit être analysée en tenant compte de la structure des métiers recrutés, des caractéristiques du marché de l'emploi local et des besoins spécifiques de l'académie.



Indicateur 3 – Le parcours professionnel

1) BDS 321 :

BDS FPE 321 Nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade, pour chaque grade					
Secteur	Classe	Grade	Promu		Total
			Femme	Homme	
1D PU	TA Hors Classe	Professeurs des écoles	79	28	107
	TA Classe Exceptionnelles	Professeurs des écoles	31	10	41
2D PU	TA Hors Classe	PSY-EN	*	*	2
		PEPS	*	*	6
		AGREGES	*	*	0
		CERTIFIES	26	19	45
		CPE	*	*	2
		PLP	10	11	21
	TA Classe Exceptionnelles	PSY-EN	*	*	1
		PEPS	*	*	2
		AGREGES	*	*	4
		CERTIFIES	*	*	14
		CPE	*	*	2
		PLP	*	*	7
	LA Agrégés	AGREGES	*	*	3
2D PR	TA Hors Classe	CERTIFIES	*	*	2
		PLP	*	*	1
	TA Classe Exceptionnelles	CERTIFIES	*	*	1
Total			172	89	261

L'analyse de cet indicateur met en évidence une activité soutenue en matière d'avancement de grade parmi les personnels enseignants.

En 2024, 261 agents ont bénéficié d'un avancement, dont 172 femmes et 89 hommes. Les femmes représentent ainsi près de 66 % des bénéficiaires. Cette répartition apparaît cohérente avec la structure globale des effectifs enseignants de l'académie, caractérisée par une forte proportion de personnels féminins.

Les avancements concernent principalement les passages à la hors-classe des professeurs des écoles, qui représentent à eux seuls 107 promotions. Cette concentration s'explique notamment par le poids démographique de ce corps, qui constitue l'un des effectifs enseignants les plus importants de l'académie. Le volume d'agents concernés génère mécaniquement un nombre plus élevé de promotions.

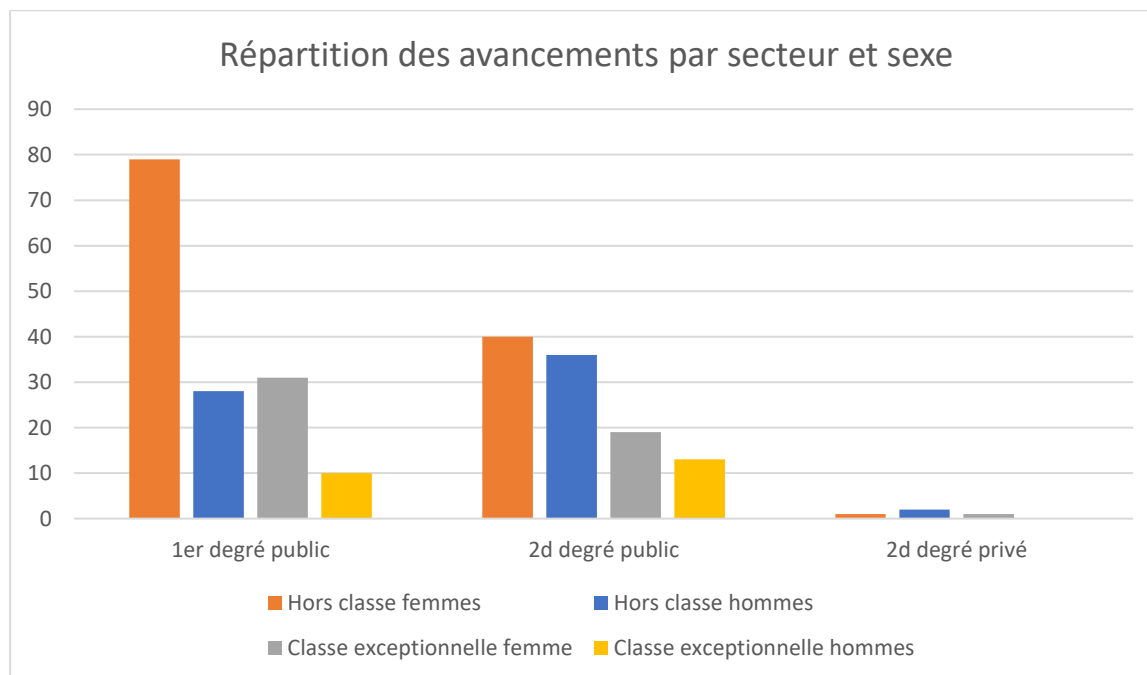
Cette évolution traduit également l'arrivée progressive de générations plus anciennes dans les grades supérieurs. La présence d'une proportion importante d'agents en milieu ou en fin de carrière constitue en effet un facteur favorable à l'accès aux grades d'avancement, contribuant ainsi à la fluidification des parcours professionnels.

Dans le second degré, les promotions concernent principalement les professeurs certifiés et les professeurs de lycée professionnel (PLP), corps représentant également des effectifs significatifs.

Les promotions à la classe exceptionnelle demeurent toutefois plus limitées. Cette situation s'explique par les conditions d'accès plus restrictives propres à ce grade, reposant notamment sur une ancienneté importante, l'exercice de certaines fonctions ou missions particulières, ainsi que sur des contingents de promotions définis au niveau national ou académique. Le caractère sélectif de ce dispositif et la taille plus réduite du vivier d'agents remplissant les conditions d'éligibilité limitent mécaniquement le nombre de bénéficiaires.

L'analyse selon le sexe montre que les femmes bénéficient majoritairement des avancements, mais dans des proportions proches de leur représentation dans les effectifs enseignants. Aucun déséquilibre significatif entre les femmes et les hommes ne ressort donc de l'analyse de cet indicateur.

Globalement, cet indicateur témoigne d'une gestion dynamique des parcours professionnels et du maintien de perspectives d'évolution de carrière pour les personnels enseignants. Ces dispositifs revêtent une importance particulière dans le contexte guyanais, marqué par des enjeux forts d'attractivité et de fidélisation des personnels, en permettant de valoriser les parcours et de favoriser la stabilisation des agents sur le territoire.



2) BDS 324 :

BDS FPE 324 Nombre de promus pour chaque corps				
Avancement				
Corps	Femme	Homme	Total	
SAENES CS	*	*	3	
SAENES CE	*	*	2	
ADJAENES P2C	*	*	3	
ADJAENES P1C	8	*	8	
ADTRF P2C	*	*	1	
ADTRF P1C	*	*	3	
APSS	*	*	3	
INFENES HC	*	*	1	
Total	21	3	24	
Aptitude				
Corps	Femme	Homme	Total	
AAE	*	*	2	
SAENES	*	*	5	
Total	4	3	7	

L'analyse des promotions des personnels non enseignants met en évidence une forte représentation féminine parmi les agents promus, en cohérence avec la structure globale des effectifs de l'académie.

Les promotions prononcées dans le cadre des tableaux d'avancement concernent très majoritairement des femmes dans plusieurs corps, notamment les SAENES, ADJAENES, APSS et INFENES hors classe. Dans certains de ces corps, la présence masculine parmi les promus est inexistante ou très marginale.

Cette forte féminisation des promotions s'explique en partie par la composition des viviers d'agents promouvables, les corps concernés étant eux-mêmes largement féminisés. Toutefois, les écarts observés selon les corps invitent à une analyse plus fine des caractéristiques des agents susceptibles d'être promus, des conditions d'accès aux grades supérieurs et de la répartition des profils entre les femmes et les hommes.

Le corps des ADTRF constitue une exception notable, avec une majorité d'hommes parmi les agents promus. Cette situation peut traduire une répartition sexuée différente des effectifs dans ce corps, mais également des caractéristiques particulières des parcours professionnels ou des critères d'accès aux promotions.

S'agissant des listes d'aptitude, la répartition des bénéficiaires apparaît globalement plus équilibrée, même si elle demeure favorable aux femmes. Les promotions masculines concernent principalement le corps des attachés, tandis que les femmes restent majoritaires dans le corps des SAENES, confirmant des différences de représentation selon les filières et les niveaux de responsabilité.

Ces résultats soulignent l'importance d'une analyse croisée entre la structure des effectifs, les viviers de promouvables et les modalités de sélection, afin d'apprécier plus précisément les dynamiques d'évolution professionnelle des femmes et des hommes au sein de l'académie.

Indicateur 4 – La formation

BDS 403 :

BDS FPE 403 Nombres de journées de formation dans l'année par dispositif de formation					
Année	Catégorie	Statut	Femme	Homme	Total général
2024	A+	Fonctionnaires ou assimilés du privé	37	50	86
	A	Contractuel	2 281	2 187	4 467
		Fonctionnaires ou assimilés du privé	4 883	3 562	8 445
		Autres	*	*	3
	B	Contractuel	*	*	15
		Fonctionnaires ou assimilés du privé	235	41	276
	C	Contractuel	616	446	1 062
		Fonctionnaires ou assimilés du privé	245	32	277
	Autres	Autres	1 061	383	1 444
	Total		9 375	6 701	16 076

L'académie a consacré un effort significatif à la formation de ses personnels en 2024, avec un volume de 16 076 journées de formation réalisées, contre 12 170 en 2023, soit une progression de 32 %.

Cette augmentation concerne notamment les personnels contractuels, qui représentent une part importante des journées de formation, avec 8 445 journées réalisées en catégorie A. Cette évolution traduit la mise en œuvre d'une politique renforcée de professionnalisation et d'accompagnement des personnels nouvellement recrutés, en particulier des néo-contractuels, engagée à compter de la rentrée 2024.

L'analyse des données met en évidence une politique de formation différenciée selon les catégories de personnels et selon le genre. Les femmes bénéficient systématiquement d'un volume de formation supérieur à celui des hommes, quelle que soit l'année considérée ou la catégorie d'appartenance. En 2024, elles représentent plus de 75 % des journées de formation réalisées.

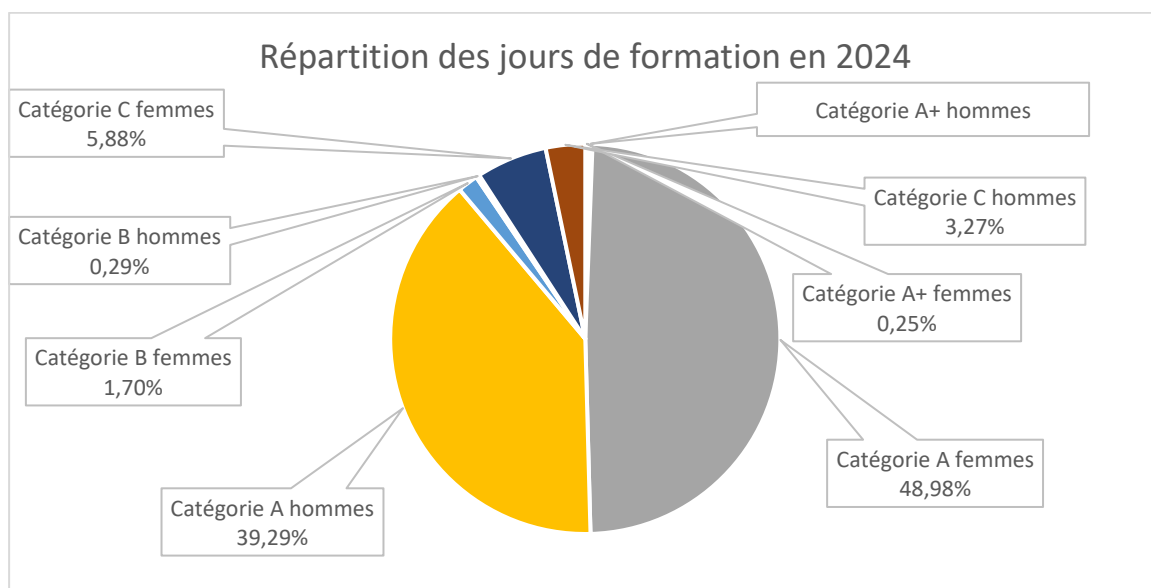
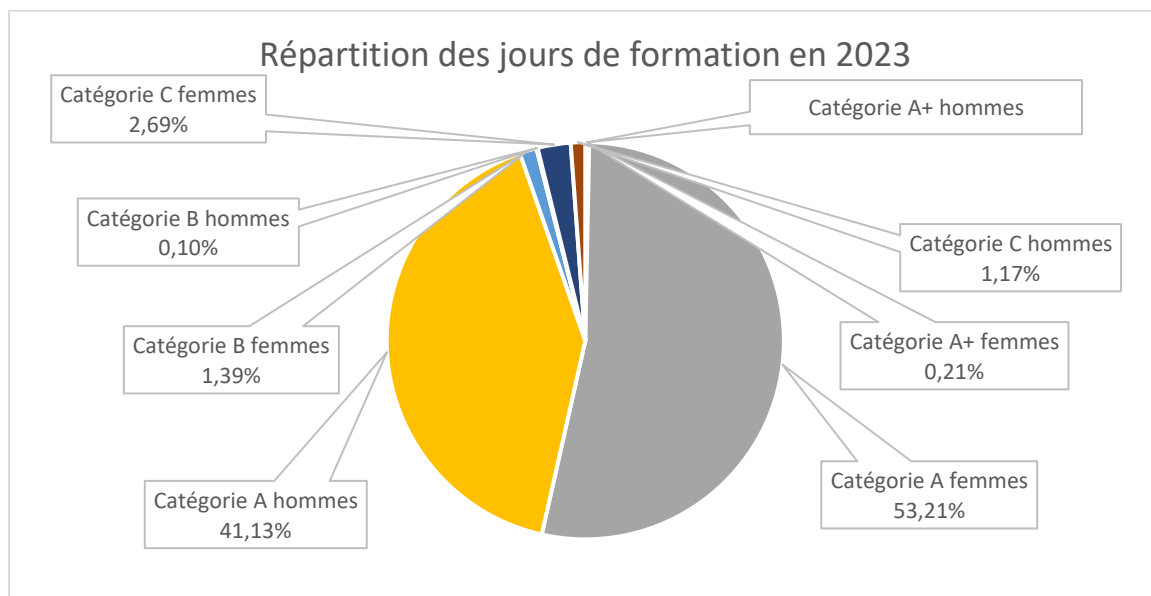
Cette surreprésentation féminine dans l'accès à la formation est cohérente avec la structure globale des effectifs de l'académie, mais peut également traduire une mobilisation importante des personnels féminins dans les dispositifs de professionnalisation et de développement des compétences.

La catégorie A concentre une part importante des actions de formation, notamment en raison des enjeux liés aux fonctions d'encadrement et aux responsabilités exercées. Cette concentration nécessite toutefois une vigilance particulière dans l'organisation des services, afin d'anticiper les absences simultanées de plusieurs personnels encadrants et de garantir la continuité du fonctionnement des structures.

Les catégories B et C présentent également une participation féminine supérieure à celle des hommes. Même si les écarts sont moins marqués qu'en catégorie A, les femmes de ces catégories bénéficient également d'un volume plus important de journées de formation. Pour ces personnels, souvent positionnés sur des fonctions opérationnelles indispensables au quotidien des services, une planification adaptée des formations constitue un enjeu important afin de limiter les impacts sur l'organisation du travail.

Entre 2023 et 2024, la progression du volume de formation bénéficie aux deux sexes, avec une augmentation de 34 % pour les femmes et de 29 % pour les hommes. Cette évolution témoigne d'un renforcement global de la politique de développement des compétences.

Enfin, l'analyse de la répartition des journées de formation par catégorie met en évidence une organisation plus équilibrée en 2024 qu'en 2023, traduisant une meilleure diffusion de l'effort de formation auprès des différents publics de l'académie.



Indicateur 5 – La rémunération

BDS 520 :

BDS FPE 520 Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes							
Catégorie	Femme		Pourcentage sexe :	Homme		Pourcentage sexe :	Ecart
	Salaire total	Salaire moyen		Salaire total	Salaire moyen		
A	2 558 637 483,69 €	439 477,41 €	57,81%	1 665 037 656,57 €	494 369,85 €	60,56%	
Pourcentage F/H :		47,06%			52,94%		-5,88 %
B	27 877 952,69 €	236 253,84 €	31,08%	9 699 498,73 €	248 705,10 €	30,47%	
Pourcentage F/H :		48,72%			51,28%		-2,57 %
C	92 873 894,66 €	84 507,64 €	11,12%	19 985 709,08 €	73 207,73 €	8,97%	
Pourcentage F/H :		53,58%			46,42%		7,16 %

L'analyse des rémunérations met en évidence la persistance d'écarts de rémunération moyens entre les femmes et les hommes. Ces écarts varient toutefois selon les catégories hiérarchiques et résultent de facteurs multiples, liés à la structure des emplois, aux parcours professionnels et aux modalités d'évolution de carrière.

Pour les catégories A et B, le salaire moyen des femmes demeure légèrement inférieur à celui des hommes, même si les écarts observés restent modérés.

En catégorie A, l'écart de rémunération atteint 5,88 % en faveur des hommes. Cette différence peut s'expliquer par plusieurs facteurs, notamment les trajectoires de carrière différenciées. Les interruptions ou aménagements de parcours, tels que les congés liés à la parentalité ou le recours plus fréquent au temps partiel, peuvent avoir un impact sur l'ancienneté prise en compte pour certaines évolutions de carrière, ainsi que sur l'accès à certains éléments indemnitaires ou à des fonctions davantage rémunératrices.

En catégorie B, l'écart est plus limité et s'établit à 2,57 % en faveur des hommes. Cette situation traduit une différence de rémunération moyenne qui demeure présente, mais dont l'ampleur est moindre que celle observée en catégorie A.

La catégorie C présente une situation différente, avec un écart de rémunération cette fois favorable aux femmes. Le salaire moyen des hommes y est inférieur de 7,16 % à celui des femmes. Cette particularité s'explique notamment par la composition de cette catégorie, qui regroupe des populations aux caractéristiques diverses, notamment des personnels administratifs, mais également des assistants d'éducation (AED) et des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), dont les profils professionnels et les anciennetés peuvent être très différents.

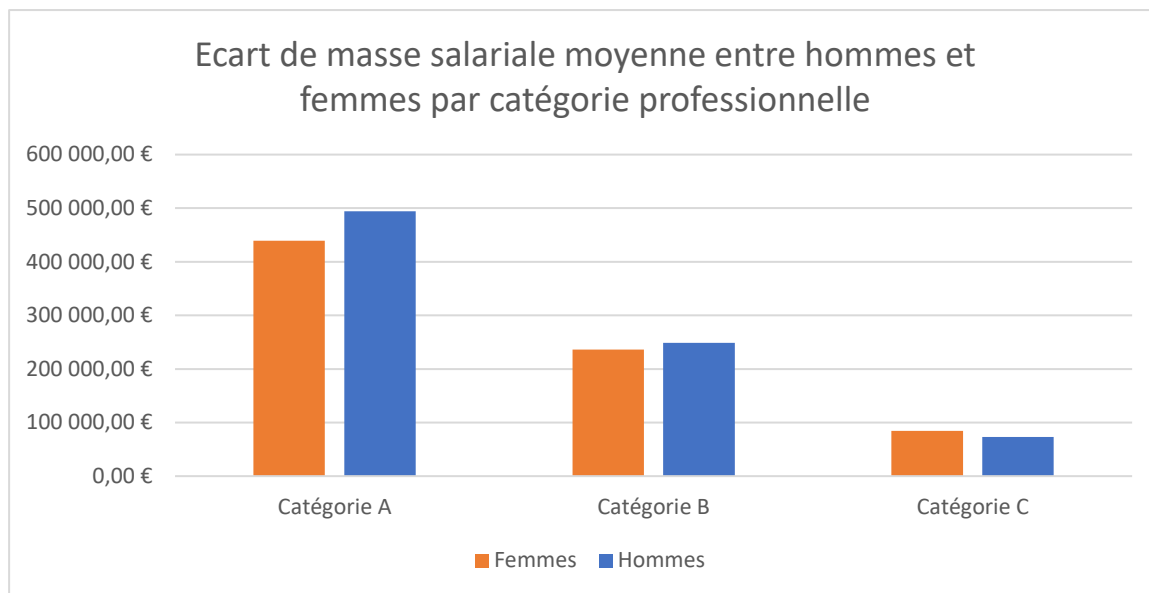
La forte proportion de personnels féminins occupant des emplois de catégorie C bénéficiant d'une progression salariale liée à l'ancienneté et à l'avancement peut contribuer à expliquer cet écart. À l'inverse, la présence importante de personnels jeunes, notamment parmi certains contractuels, ainsi que le recours fréquent au temps partiel dans cette catégorie, influencent également les niveaux moyens de rémunération observés.

De manière générale, les écarts de rémunération constatés résultent de mécanismes complexes combinant des facteurs structurels et des trajectoires professionnelles différenciées. Ils peuvent notamment être liés :

- aux interruptions ou aménagements de carrière (congés parentaux, temps partiel), susceptibles d'influer sur les progressions salariales et les perspectives d'évolution ;
- à une représentation encore inégale des femmes dans certaines fonctions à responsabilité ou dans les emplois les mieux rémunérés ;

- aux choix d'orientation professionnelle et à la répartition sexuée des métiers et filières, certains secteurs présentant historiquement des niveaux de rémunération différents.

Ainsi, l'analyse des rémunérations ne révèle pas uniquement des écarts directs entre les femmes et les hommes, mais également l'impact cumulé des parcours professionnels, de la structure des emplois et des dynamiques de carrière au sein de l'académie.



Indicateur 6 – La santé et sécurité au travail

BDS 601 :

BDS FPE 601 Nombre d'accidents du travail et de trajet reconnus imputables au service dans l'année et leurs conséquences

Catégorie	Motif	Femmes		Total Femmes	Hommes		Total Hommes	Total général
		Faible	Grave		Faible	Grave		
A	Chute et glissade	*	*	*	*	*	*	19
	Agression physiques et verbales	*	*	*	*	*	*	5
	Accidents	*	*	*	*	*	*	5
	Choc	*	*	*	*	*	*	4
	Autres	*	*	*	*	*	*	3
B	Chute et glissade	*	*	*	*	*	*	1
C	Chute et glissade	*	*	*	*	*	*	3
	Autres	*	*	*	*	*	*	1
Autres	Choc	*	*	*	*	*	*	2
Total général		12	22	34	3	6	9	43

L'analyse de cet indicateur permet de dégager plusieurs enseignements concernant les accidents du travail recensés au cours de l'année 2024.

En premier lieu, les données disponibles montrent que, contrairement aux risques qui pouvaient être anticipés, les accidents du travail liés à des agressions physiques ou verbales représentent une part marginale des situations déclarées sur la période. Cette observation doit néanmoins être interprétée avec prudence. Elle ne reflète pas nécessairement l'ensemble des situations de tension ou d'agression auxquelles les agents peuvent être confrontés, dans la mesure où toutes ne donnent pas systématiquement lieu à une déclaration d'accident du travail ou à une demande de reconnaissance au titre d'un accident de service.

Ces éléments permettent toutefois de relativiser le poids des agressions physiques ou verbales dans les arrêts de travail directement consécutifs aux accidents professionnels déclarés en 2024.

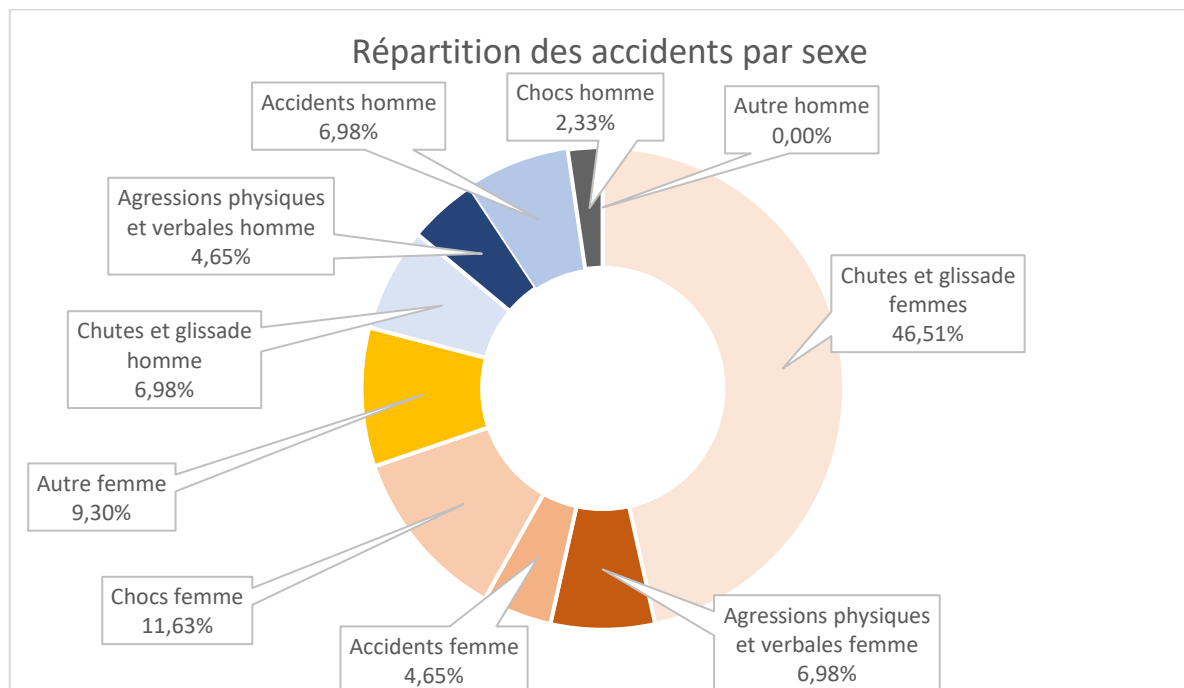
Le second enseignement concerne la répartition des accidents du travail selon le sexe. La proportion de femmes concernées apparaît supérieure à leur représentation dans les effectifs globaux de l'académie. Alors que la structure générale des effectifs se caractérise par une répartition d'environ deux tiers de femmes pour un tiers d'hommes, les femmes représentent 79,05 % des accidents du travail recensés en 2024.

Cet écart doit être analysé au regard de plusieurs facteurs, notamment la forte féminisation des effectifs académiques, mais également la répartition des métiers exercés, des conditions de travail et des expositions aux différents risques professionnels selon les populations concernées.

L'analyse des causes d'accidents ne fait pas apparaître de différence significative entre les femmes et les hommes concernant les agressions physiques ou verbales, dont la fréquence est comparable.

En revanche, les accidents liés aux chutes et aux glissades concernent davantage les personnels féminins en 2024. Cette tendance demeure constatée même après prise en compte de la proportion plus importante de femmes dans les effectifs de l'académie.

Ces résultats soulignent l'intérêt de poursuivre une analyse fine des risques professionnels en fonction des métiers exercés, des environnements de travail et des caractéristiques des agents concernés. Ils constituent un élément d'appui pour adapter les actions de prévention et renforcer la politique de santé et de sécurité au travail au sein de l'académie.



Le dernier enseignement concerne la répartition des accidents du travail selon la catégorie statutaire des agents concernés.

L'analyse des données fait apparaître que les accidents liés à des agressions physiques ou verbales concernent exclusivement des personnels de catégorie A en 2024. Cette situation peut s'expliquer notamment par la nature des fonctions exercées par cette catégorie, qui regroupe majoritairement des personnels enseignants davantage en interaction directe avec les usagers et les élèves.

De manière plus questionnante, les autres accidents du travail recensés présentent également une forte concentration en catégorie A, alors qu'une exposition plus importante des catégories C pouvait être envisagée au regard de certains métiers plus opérationnels. Cette situation peut éventuellement traduire une sensibilisation plus développée à la déclaration des risques professionnels ou une meilleure appropriation des dispositifs de signalement au sein de cette catégorie.

S'agissant des accidents liés aux chutes, glissades, chocs ou autres événements accidentels, la répartition observée apparaît toutefois globalement cohérente avec la structure des effectifs. Ainsi, les personnels de catégorie A, qui représentent 79,2 % des effectifs concernés, représentent 75 % des accidents recensés.

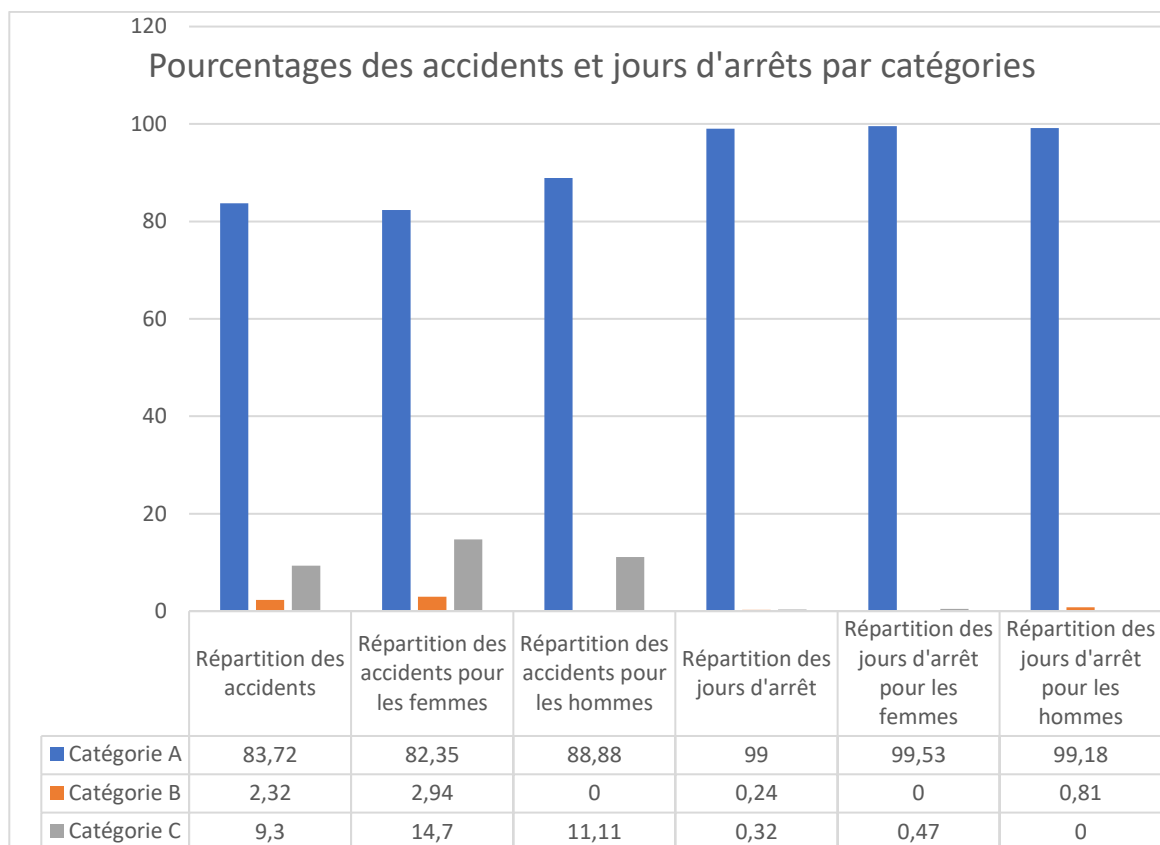
Les catégories B et C demeurent moins représentées dans les accidents déclarés, mais les écarts de répartition entre les femmes et les hommes observés précédemment restent présents au sein de ces catégories.

L'analyse doit également être complétée par l'étude du nombre de jours d'arrêt générés par ces accidents. En 2024, ceux-ci représentent au total 1 216 jours d'arrêt. La répartition entre les femmes et les hommes apparaît plus équilibrée lorsqu'elle est rapportée à la durée des arrêts qu'au nombre d'accidents : les femmes totalisent 849 jours d'arrêt et les hommes 367 jours, soit respectivement 69,81 % et 30,19 % des jours d'arrêt.

Ainsi, alors que les femmes représentent 79,05 % des accidents recensés, elles représentent une part proportionnellement moindre des jours d'arrêt. Cette différence peut traduire une durée moyenne d'arrêt différente selon la nature ou la gravité des accidents.

Enfin, la répartition des jours d'arrêt selon les catégories fait apparaître une concentration encore plus forte que celle observée pour le nombre d'accidents. La catégorie A représente ainsi 99 % des jours

d'arrêt, alors qu'elle correspond à 83,72 % des accidents recensés. Cet écart souligne l'importance d'analyser non seulement la fréquence des accidents, mais également leur impact en termes de durée d'absence et de conséquences sur l'organisation des services.



Indicateur 7 – L'organisation du temps de travail

1) BDS 760 et BDS 761 :

BDS FPE 760 Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année

Catégorie	Motif absence	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total Général
		Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus		Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus		
A	Autorisations d'absence	92	544	154	790	20	228	87	335	1125
	Congé maternité, paternité ou adoption	65	196		261	*	69	*	79	340
	Congé pour raison de famille	*	*	*	*					1
B	Autorisations d'absence	*	*		10			*	*	11
	Congé maternité, paternité ou adoption	*	*		5					5
C	Autorisations d'absence	50	79	*	134	17	19	*	38	172
	Congé maternité, paternité ou adoption	34	38		72	*	6	*	10	82
Somme :		244	870	159	1273	46	322	95	463	1736

L'analyse des absences hors raisons de santé met en évidence une prédominance des congés liés à la parentalité.

Les congés de maternité, de paternité et d'adoption représentent la principale source d'absences, avec un volume particulièrement important en catégorie A, qui totalise 24 998 journées d'absence. Cette situation s'explique naturellement par la structure démographique des effectifs et la forte représentation féminine au sein de l'académie.

Parallèlement, les autorisations d'absence concernent un nombre important d'agents, avec 1 736 demandes enregistrées. Toutefois, les durées individuelles observées demeurent globalement conformes aux cadres réglementaires applicables.

En 2025, sur les 1 736 congés et autorisations d'absence recensés au sein de l'administration, 1 273 ont concerné des femmes, soit 73,3 %, contre 463 pour des hommes, soit 26,7 %. Cette répartition met en évidence une différence significative entre les femmes et les hommes, principalement liée à la nature des dispositifs concernés.

Les congés liés à la grossesse, à l'accouchement et à l'adoption concernent en effet majoritairement les femmes et ne trouvent pas d'équivalent direct pour les hommes, à l'exception notamment du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, dont la durée et la fréquence d'utilisation diffèrent.

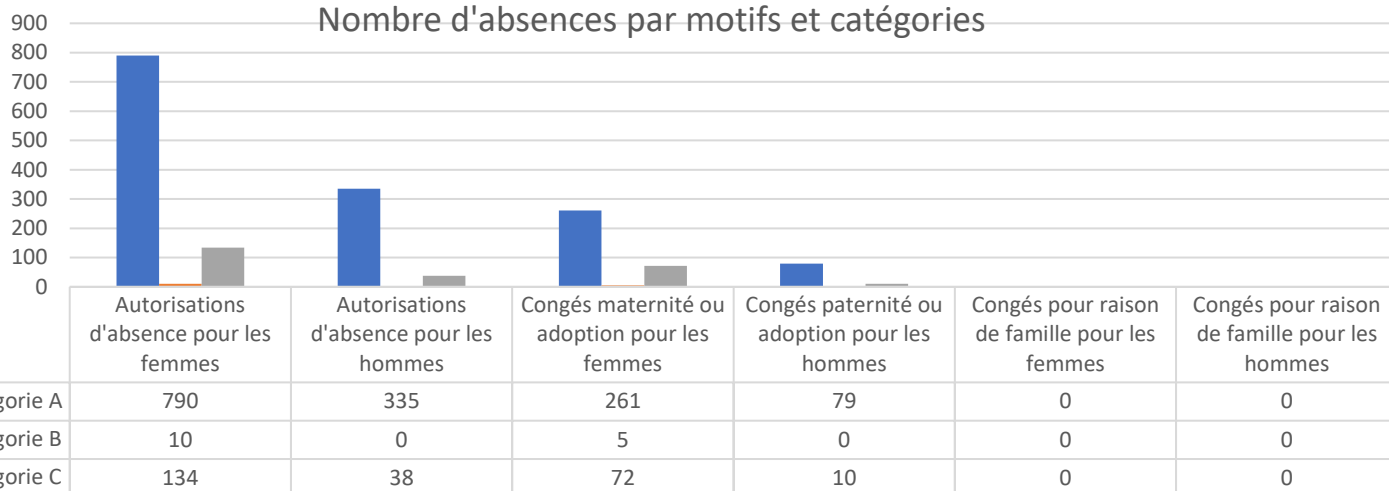
Les femmes apparaissent également davantage concernées par certaines autorisations d'absence liées aux responsabilités familiales, notamment celles relatives à la garde ou aux besoins médicaux des enfants.

Si les hommes disposent également de droits en matière de congés parentaux et d'autorisations liées à la vie familiale, leur recours demeure statistiquement moins fréquent.

L'analyse par catégorie hiérarchique montre que cette tendance se retrouve dans les catégories A, B et C. Le phénomène ne semble donc pas lié à un niveau de responsabilité particulier, mais davantage aux différences de situations familiales et aux dispositifs réglementaires mobilisés par les agents.

Ces constats soulignent l'importance de poursuivre une politique d'accompagnement permettant de favoriser un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, tout en veillant à une meilleure connaissance et appropriation des dispositifs existants par l'ensemble des personnels.

Nombre d'absences par motifs et catégories



BDS FPE 761 Nombre de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année

Catégorie	Motif Absence	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Somme :
		Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus		Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus		
A	Autorisations d'absence	352	1730	528	2610	42	645	310	997	3607
	Congé maternité, paternité ou adoption	5386	18559		23945	22	957	74	1053	24998
	Congé pour raison de famille		169		169					169
B	Autorisations d'absence	*	*		*			*	*	23
	Congé maternité, paternité ou adoption	85	390		475					475
C	Autorisations d'absence	301	471	9	781	72	105	7	184	965
	Congé maternité, paternité ou adoption	3383	4378		7761	46	65		111	7872
Somme :		9511	25715	537	35763	182	1772	392	2346	38109

L'analyse du volume de jours de congés enregistrés au titre de l'année considérée met en évidence une disparité importante entre les femmes et les hommes.

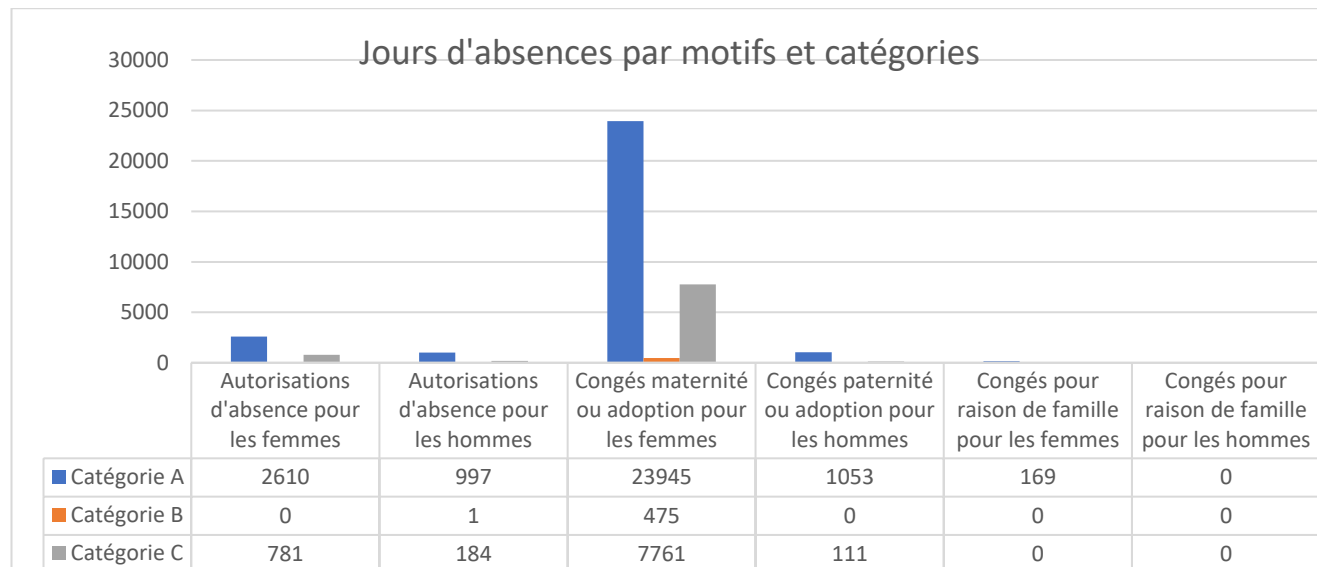
Sur un total de 38 102 jours de congés recensés, les femmes représentent 35 763 jours, soit 93,9 % du volume total, contre 2 346 jours pour les hommes, soit 6,1 %.

Cette répartition s'explique principalement par la nature des congés concernés, notamment les dispositifs spécifiques liés à la maternité, ainsi que par un recours plus fréquent des femmes aux autorisations d'absence en lien avec les responsabilités familiales (soins aux enfants, accompagnement à des rendez-vous médicaux ou situations familiales particulières).

Ces dispositifs, prévus par la réglementation et répondant à des situations objectives, demeurent toutefois davantage mobilisés par les femmes. Les hommes peuvent également bénéficier de congés liés à la parentalité, notamment le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, mais leur durée et leur fréquence d'utilisation restent structurellement inférieures à celles des congés de maternité.

L'analyse par catégorie hiérarchique (A, B et C) confirme cette tendance, qui se retrouve dans l'ensemble des niveaux de responsabilité et des filières professionnelles. La différence observée ne semble donc pas liée à un métier ou à une position statutaire particulière, mais relève davantage de facteurs structurels, tels que la répartition des responsabilités familiales, les pratiques sociales et les dispositifs réglementaires existants.

Ces éléments invitent à poursuivre les actions favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi qu'une appropriation partagée des dispositifs de congés liés à la parentalité par l'ensemble des personnels.



2) BDS 770 et BDS 771 :

BDS FPE 770 Nombre d'agents ayant eu au moins une absence pour raison de santé au cours de l'année

Catégorie	Motif Absence	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Total Général
		Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus		Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus		
A+	CLM	*	*	*	*	*	*	*	*	1
	Congé de maladie	*	*	*	*	*	*	*	*	1
A	CGM	*	*	*	*	*	*	*	*	6
	CLD	*	*	*	*	*	*	*	*	12
	CLM	*	34	25	61	*	9	13	22	83
	Congé de maladie	160	777	423	1360	90	489	290	869	2229
B	CLD	*	*	*	*	*	*	*	*	1
	CLM	*	*	*	*	*	*	*	*	1
	Congé de maladie	*	11	16	31	*	*	*	*	35
C	CGM	*	*	*	*	*	*	*	*	5
	CLD	*	*	*	*	*	*	*	*	3
	CLM	*	*	*	*	*	*	*	*	2
	Congé de maladie	93	164	62	319	39	38	14	91	410
Somme :		260	540	993	1793	129	543	324	996	2789

L'analyse des absences pour raisons de santé met en évidence une proportion plus importante de femmes concernées, en cohérence avec la structure globale des effectifs de l'académie. Ainsi, 1 793 femmes ont été recensées en situation d'absence pour raisons de santé, contre 996 hommes.

Cette répartition doit toutefois être appréciée au regard de la forte féminisation des effectifs académiques, mais également de la répartition des personnels selon les métiers, les catégories statutaires et les conditions d'exercice associées.

Les personnels de catégorie A apparaissent davantage représentés parmi les agents absents pour raisons de santé, aussi bien chez les femmes que chez les hommes. Cette catégorie concentre notamment des fonctions d'enseignement, d'encadrement, administratives, éducatives ou sociales, qui peuvent être associées à des niveaux importants de responsabilité, de charge mentale et d'exposition aux relations avec les usagers.

Une proportion significative de congés de longue maladie (CLM) est également observée en catégorie A, avec une majorité de bénéficiaires féminines. Cette situation peut être liée à plusieurs facteurs, parmi

lesquels la structure démographique des effectifs concernés, certains agents de catégorie A étant plus avancés dans leur carrière, ainsi que l'apparition plus fréquente de pathologies nécessitant des périodes d'arrêt prolongées.

Plusieurs éléments peuvent contribuer à expliquer ces écarts.

1. La répartition des métiers et des conditions d'exercice

La catégorie A regroupe des métiers historiquement féminisés, notamment dans les domaines de l'enseignement, de l'accompagnement, de l'éducation ou de l'administration. Ces fonctions peuvent comporter des contraintes spécifiques : charge émotionnelle, forte implication relationnelle, gestion de situations complexes, exposition aux tensions professionnelles ou aux risques psychosociaux.

De manière plus générale, certaines fonctions de catégorie A comportent des responsabilités importantes susceptibles d'accroître l'exposition au stress professionnel, aux situations de tension ou à une charge de travail élevée, pouvant avoir une incidence sur la santé des agents.

2. Les facteurs liés au genre

Les différences observées entre les femmes et les hommes peuvent également être influencées par des facteurs liés aux comportements de recours aux soins et aux caractéristiques épidémiologiques des populations concernées.

Les femmes peuvent notamment avoir un recours plus fréquent au suivi médical, ce qui peut conduire à une déclaration plus régulière de certaines situations d'arrêt de travail. Par ailleurs, certaines pathologies, notamment les troubles musculosquelettiques, certains troubles psychiques ou certaines maladies chroniques, peuvent présenter des prévalences différentes selon le sexe.

3. La situation particulière des congés de longue maladie

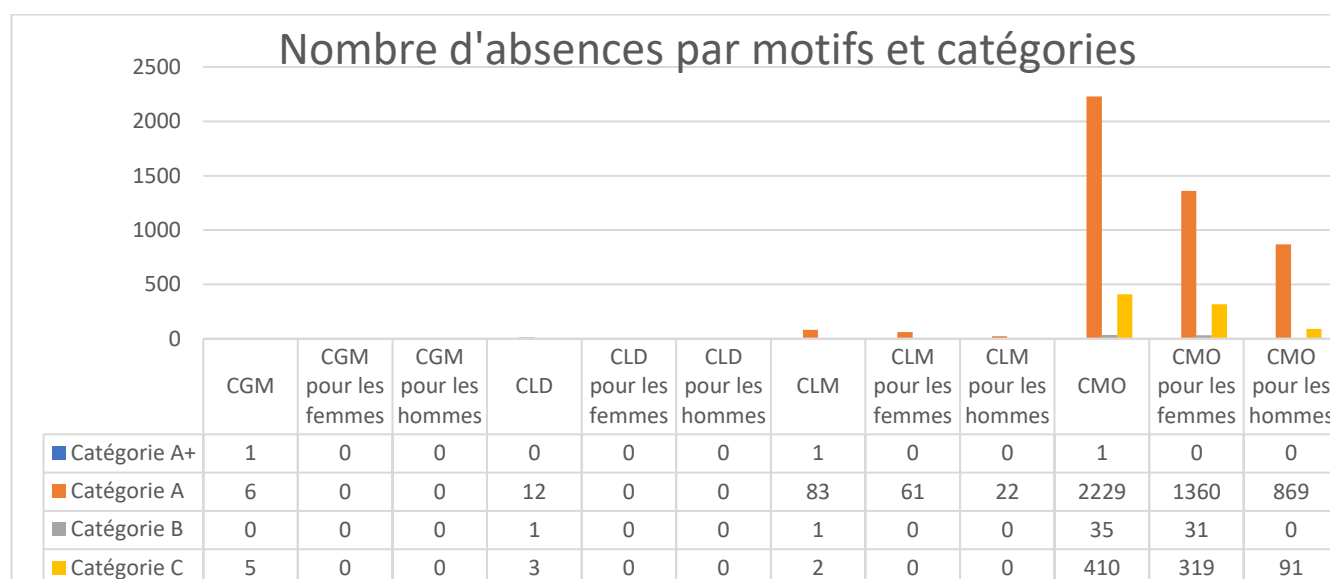
La concentration des CLM en catégorie A mérite une attention particulière. Elle peut traduire la présence de pathologies nécessitant des périodes d'absence longues, telles que certaines affections chroniques, maladies graves ou troubles nécessitant un suivi prolongé.

Elle peut également être liée à la structure d'âge des personnels concernés, certains corps de catégorie A regroupant davantage d'agents en milieu ou fin de carrière, période au cours de laquelle la fréquence des pathologies chroniques peut augmenter.

Concernant la catégorie B, les écarts entre les femmes et les hommes apparaissent moins marqués, même si une tendance à une proportion plus élevée de femmes absentes pour raisons de santé demeure observable.

Pour la catégorie C, les différences sont également moins prononcées. Cette situation peut notamment s'expliquer par des caractéristiques professionnelles différentes, avec des métiers dont les contraintes, les expositions et les modalités d'organisation du travail peuvent différer de celles rencontrées dans les catégories supérieures.

Ainsi, l'analyse des absences pour raisons de santé met en évidence l'importance d'une approche croisée entre sexe, catégorie professionnelle, âge, métiers exercés et conditions de travail afin de mieux comprendre les facteurs influençant la santé des personnels et d'adapter les actions de prévention.



BDS FPE 771 Nombre de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année										
Catégorie	Motif Absence	Femme			Total Femme	Homme			Total Homme	Somme :
		Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus		Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus		
A+	CLM			182	182					182
	Congé de maladie		1		1					1
A	CGM		28	727	755		297		297	1052
	CLD		732	2346	3078		183	732	915	3993
	CLM	224	5941	4477	10642	1419	2007		3426	14068
	Congé de maladie	1739	16710	10780	29229	810	6550	7963	15323	44552
B	CLD			366	366					366
	CLM		366		366					366
	Congé de maladie	40	548	487	1075	38	42		80	1155
C	CGM	182	126	366	674		211		211	885
	CLD							1050	1050	1050
	CLM		216		216		114		114	330
	Congé de maladie	1363	2700	991	5054	514	469	129	1112	6166
Somme :		3548	27368	20722	51638	1324	9281	11923	22528	74166

L'analyse du volume de journées d'absence pour raisons de santé confirme l'impact de la structure sexuée des effectifs de l'administration. La forte représentation des femmes au sein des personnels se retrouve également dans les données relatives aux absences.

En 2025, les femmes ont totalisé 51 638 journées d'absence pour raisons de santé, contre 22 528 pour les hommes, soit 69,6 % du volume total des absences recensées (74 166 journées). Cette répartition doit toutefois être appréciée au regard de la proportion majoritaire de femmes dans les effectifs de l'administration.

Tous sexes confondus, les absences sont principalement concentrées parmi les personnels de catégorie A. Cette catégorie présente notamment une proportion importante de congés de longue maladie (CLM) et de congés de maladie ordinaire (CMO), en raison notamment du poids démographique de ces personnels et des caractéristiques des fonctions exercées.

Les femmes de catégorie A représentent une part importante des absences longues, notamment en CLM et en CMO. Cette situation peut être mise en relation avec plusieurs facteurs susceptibles d'influencer les parcours de santé : exposition à certaines contraintes professionnelles, charge mentale, articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, ou encore prévalence différenciée de certaines pathologies selon le sexe.

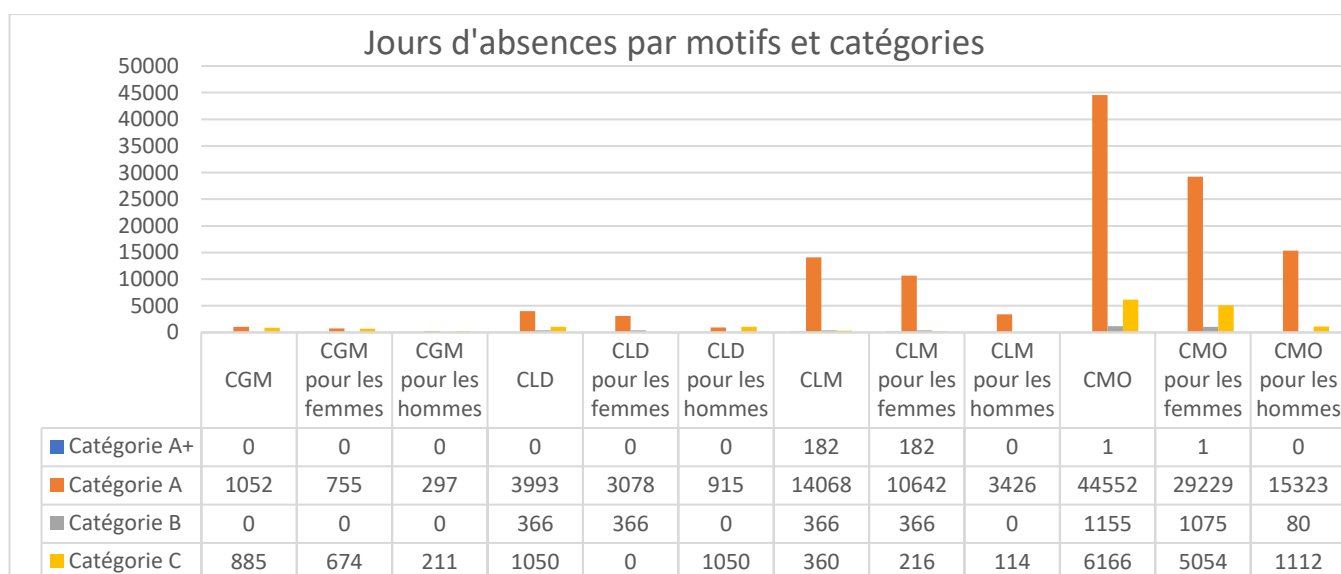
Certaines affections touchant plus fréquemment les femmes peuvent également contribuer à expliquer une partie des écarts observés, notamment certaines pathologies chroniques ou spécifiques. Ces éléments doivent toutefois être analysés avec prudence, les données disponibles ne permettant pas d'établir un lien direct entre une pathologie particulière et les absences recensées.

Les hommes présentent également une présence significative parmi les bénéficiaires de CLM et de CMO, mais avec un volume global d'absences inférieur, en cohérence avec leur poids relatif dans les effectifs.

Pour les catégories B et C, les écarts entre les femmes et les hommes demeurent présents, mais apparaissent moins marqués qu'en catégorie A. Cette situation peut notamment s'expliquer par des différences dans la structure des métiers, des effectifs et des conditions d'exercice.

Enfin, les différences observées peuvent également être influencées par les comportements de recours aux soins. Les femmes déclarent en moyenne davantage de recours au suivi médical, ce qui peut favoriser une détection plus précoce de certains problèmes de santé et, par conséquent, un recours plus fréquent aux dispositifs d'arrêt de travail.

Ces constats soulignent l'intérêt d'une analyse croisée des absences pour raisons de santé selon le sexe, la catégorie professionnelle, l'âge et les métiers exercés, afin de mieux identifier les facteurs de prévention et d'accompagnement adaptés aux différentes populations de l'administration.



Indicateur 8 – Action et protection sociale

BDS 801 :

BDS FPE 801 Execution dans l'année, en autorisations d'engagement et en crédits de paiement, des dépenses d'action sociale

Activités			Domaine fonctionnel	Crédits délégués		Consommation des crédits	
Libellé	Code Activité	Titre	Code	AE	CP	AE	CP
Action sociale en faveur des personnels	013900FOAC01	Titre 3	0139-12	2 000,00 €	2 000,00 €	-	-
Dépenses de titre 2	01390000T200	Titre 2	0139-12	- €	- €	4 572,84 €	4 572,84 €
Sous-total Action sociale 0139				2 000,00 €	2 000,00 €	4 572,84 €	4 572,84 €
Subventions aux associations culturelles, sportives et autres	021401FC0401	Titre 3	0214-06-05	4 000,00 €	4 000,00 €	3 000,00 €	3 000,00 €
Restauration- prestation repas	021401FC0404	Titre 3	0214-06-05	2 000,00 €	2 000,00 €	- €	- €
Autres prestations d'action sociale	021401FC0405	Titre 3	0214-06-05	74 645,00 €	74 645,00 €	56 302,57 €	32 058,57 €
Médecine de prévention (dont honoraires et matériel) - FIPH-FP 1-2-00038	021401FC0407	Titre 3	0214-06-05	1 062,98 €	1 062,98 €	1 062,98 €	1 062,98 €
Médecine de prévention (dont honoraires et matériel)	021401FC0407	Titre 3	0214-06-05	112 400,00 €	112 400,00 €	112 376,66 €	112 376,66 €
Autres prestations d'action sociale T2	021400U4S04	Titre 2	0214-05-03	-	-	1 200,00 €	1 200,00 €
Autres prestations d'action sociale T2	021400U4S04	Titre 2	0214-06-05	-	-	199 750,84 €	199 750,84 €
Autres prestations d'action sociale T2	021400U4S04	Titre 2	0214-06-06	-	-	2 400,00 €	2 400,00 €
Sous-total Action sociale 0214				194 107,98 €	194 107,98 €	376 093,05 €	351 849,05 €

L'analyse des orientations budgétaires en matière d'action sociale doit être appréhendée avec prudence, dans la mesure où les montants inscrits dans les différentes lignes budgétaires sont susceptibles d'évoluer en cours d'année en fonction des besoins identifiés et des arbitrages opérés par l'administration.

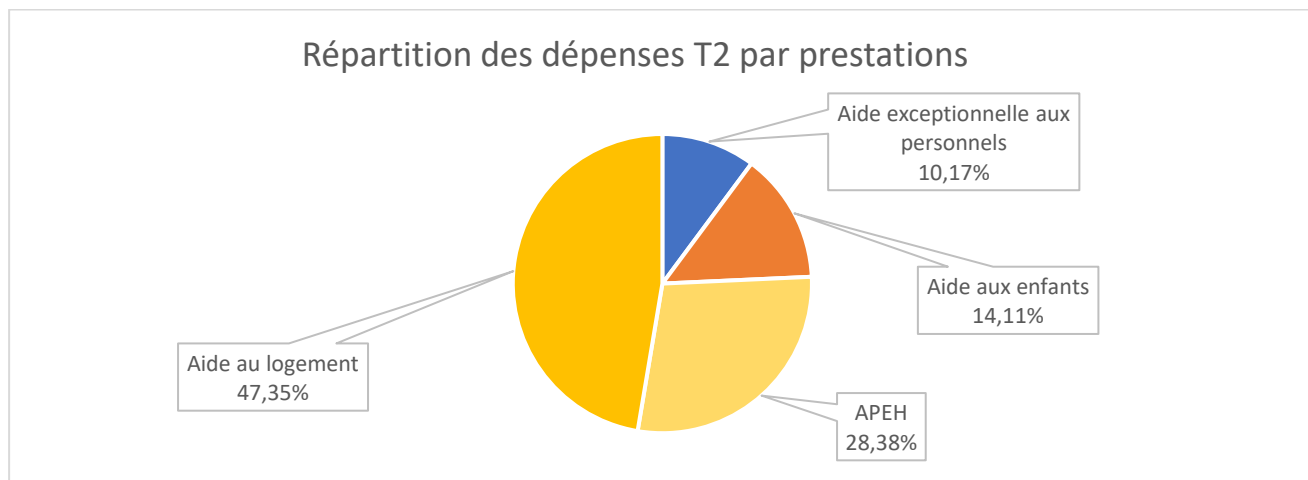
En effet, la répartition initiale des crédits peut faire l'objet d'ajustements, notamment par redéploiement entre lignes budgétaires, lorsque la nature ou l'intitulé des dépenses évoluent au cours de l'exercice. Il convient donc davantage d'analyser les grandes tendances de financement que de procéder à une lecture strictement comptable des montants affectés à chaque dispositif.

De manière générale, les dépenses d'action sociale, hors prestations relevant de la médecine de prévention et couvertes par le secret médical, se répartissent en deux grandes catégories :

- les dépenses relevant du titre 2 (T2), directement rattachées à la rémunération ou aux éléments liés à la situation administrative des personnels ;
- les dépenses hors titre 2 (HT2), correspondant aux actions et prestations bénéficiant aux agents mais distinctes de leur rémunération.

Les dépenses relevant du titre 2 représentent un montant global de 240 888 €. Elles regroupent notamment les dispositifs liés aux aides au logement, certaines aides directes attribuées aux personnels, ainsi que les prestations en faveur des enfants et les dispositifs d'accompagnement liés aux situations de handicap.

La répartition de ces différentes dépenses est présentée dans le graphique ci-dessous.

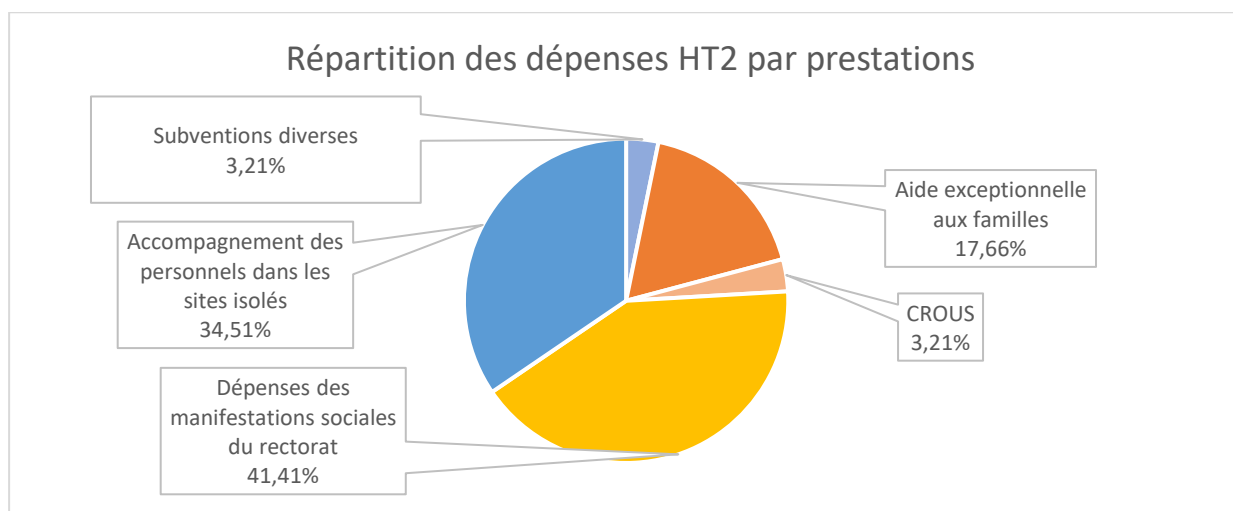


Les dépenses relevant du hors titre 2 (HT2) représentent un montant global de 56 302,57 €. Elles regroupent des actions et prestations qui ne sont pas directement intégrées à la rémunération des personnels, mais qui contribuent à leur accompagnement social et à l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

Ces dépenses comprennent notamment les aides exceptionnelles accordées aux personnels, sous la forme d'aides alimentaires ou de bons d'essence, destinées à répondre à des situations particulières identifiées. Elles incluent également les prises en charge réalisées par le Centre régional des œuvres universitaires et scolaires (CROUS), ainsi que diverses subventions qui ne relèvent pas d'autres budgets opérationnels de programme (BOP).

Sont également financées dans ce cadre des actions collectives à destination des personnels, notamment les manifestations organisées ou soutenues par le rectorat, ainsi que des dépenses exceptionnelles visant à accompagner les agents affectés sur des sites isolés, compte tenu des contraintes particulières liées à l'exercice professionnel sur certains territoires.

Ces dispositifs témoignent de la volonté de maintenir un accompagnement social adapté aux spécificités du territoire guyanais, en prenant en compte à la fois les situations individuelles des agents et les contraintes géographiques propres à l'académie.



Indicateur 9 – Discipline

BDS 950 :

BDS FPE 950 Nombre de sanctions prononcées dans l'année

Nombre de sanctions prononcées par type en 2024 selon la nature de la faute, la catégorie et le sexe de l'agent

		Nature de la faute										Total
		Femme					Homme					
		Détournement de fonds publics	Manquements aux obligations déontologiques	Usage de faux	Violences physiques	Violences verbales	Détournement de fonds publics	Manquements aux obligations déontologiques	Usage de faux	Violences physiques	Violences verbales	
Catégorie	Type de sanction											
A	Avertissement				*	*		*		*	*	1
	Blâme				*	*						2
	Déplacement d'office							*				1
	Exclusion de 2 ans				*							1
	Exclusion de 3 jours				*						*	3
	Licenciement			*						*		3
B	Révocation	*										1
C	Licenciement		*									1
	Révocation	*										1
Total		2	1	2	5	2		4		5	3	24

Nombre de sanctions prononcées par type en 2024 selon le statut et la catégorie de l'emploi

Catégorie	Contractuel	Fonctionnaire ou assimilés du privé	Total
A	*	*	21
B		*	1
C	*	*	2
Total	6	18	24

La discipline constitue un élément essentiel du bon fonctionnement d'une académie, en garantissant le respect des obligations professionnelles, des règles déontologiques et des principes nécessaires à la continuité du service public.

L'analyse des données disciplinaires montre que le nombre de sanctions prononcées demeure limité au regard des effectifs globaux de l'académie. En 2024, 24 sanctions ont été prononcées, ce qui représente une proportion relativement faible rapportée au nombre total d'agents.

La catégorie A concentre la majorité des sanctions avec 21 décisions prononcées. Cette situation s'explique notamment par le poids démographique de cette catégorie dans les effectifs, mais également par la nature des fonctions exercées, qui peuvent comporter des responsabilités importantes en matière d'encadrement, de représentation du service public ou d'obligations déontologiques. Parmi les motifs recensés, les manquements aux obligations déontologiques constituent la principale catégorie d'infractions, avec 11 situations identifiées.

L'analyse des sanctions met également en évidence une répartition relativement cohérente entre les statuts : 18 sanctions concernent des fonctionnaires titulaires et 6 des personnels contractuels. Cette répartition apparaît globalement comparable à la structure des effectifs de l'académie.

La faible proportion de sanctions prononcées peut être interprétée de différentes manières. Elle peut traduire une situation globalement maîtrisée en matière de respect des obligations professionnelles, mais également témoigner d'une approche privilégiant, lorsque cela est possible, des réponses alternatives ou préventives telles que l'accompagnement managérial, la médiation, le rappel des obligations professionnelles ou les actions de sensibilisation.

Toutefois, l'analyse disciplinaire invite à maintenir une vigilance particulière sur certains domaines, notamment les situations de violences ou d'atteintes aux personnes, afin de garantir une réponse adaptée lorsque les faits le justifient.

Une politique disciplinaire efficace repose ainsi sur un équilibre entre fermeté face aux manquements graves, prévention des situations à risque et accompagnement des agents. La transparence des procédures, l'analyse régulière des pratiques et la prise en compte des éventuels biais, notamment dans l'accès aux procédures ou la nature des sanctions prononcées, contribuent à renforcer la légitimité et l'équité du dispositif.

L'enjeu est donc de préserver la discipline comme un outil au service du fonctionnement collectif, de la qualité du service public et de la confiance des personnels.